DIRECTORIO DE CONAPROLE

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 11 de noviembre de 2005

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Álvaro Delgado.

MIEMBROS: Señores Representantes Alfredo Cabrera, Hebert Clavijo, Mauricio Cusano, Fernando Longo Fonsalías y Carlos Varela Nestier.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala y Javier Cha.

ASISTEN: Señores Representantes miembros de la Comisión de Legislación del Trabajo, Juan José Bentancor, Presidente; y Adriana Peña Hernández; señores Representantes miembros de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca, Alberto Casas, Carlos Enciso Christiansen y Carlos Maseda; y los señores Representantes, Jorge Orrico y Roque F. Ramos Espíndola.

INVITADOS: Por el Directorio de la Cooperativa Nacional de Productores de Leche, (CONAPROLE), ingeniero agrónomo Jorge Panizza, Presidente; señor Roberto Irazoqui, Vicepresidente; ingeniero agrónomo Álvaro Lapido, señor Alcides Abarno y doctor Carlos Arrillaga, Directores; contador Ruben Núñez, Gerente General; señor Ruben Casavalles, Gerente de Recursos Humanos; e ingeniero agrónomo Carlos Mattos, Gerente de Área Industrial.

SEÑOR PRESIDENTE (Delgado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Industria, Energía y Minería de la Cámara de Representantes tiene el placer de recibir al Directorio de CONAPROLE y a su equipo gerencial, integrado por su Presidente, el ingeniero agrónomo Jorge Panizza; su Vicepresidente, el señor Roberto Irazoqui; sus Directores, el ingeniero agrónomo Alvaro Lapido, el doctor Carlos Arrillaga y el señor Alcides Abarno; su Gerente General, el contador Ruben Núñez; su Gerente de Recursos Humanos, el señor Ruben Casavalles y su Gerente del Área Industrial, el ingeniero agrónomo Carlos Mattos. Además, queremos destacar que a esta reunión tan particular se resolvió invitar a los miembros de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Ganadería, Agricultura y Pesca de la Cámara de Representantes, que nos acompañan.

Propiciamos esta instancia con CONAPROLE en un momento muy especial en que se enmarca la Cooperativa, donde hay un pico de producción de leche dentro del país y, más allá de aspectos laborales, hay procesos industriales que se ven perjudicados en lo que tiene que ver con la inserción comercial de la

empresa a nivel mundial. De todos modos, acaba de ser premiada como primera empresa exportadora a nivel nacional por parte del Banco de la República y es la primera industria del país.

En ese triple abordaje de problemas que hoy tiene la Cooperativa quisimos inscribir esta convocatoria, para ocuparnos no solo de los temas laborales, sino particularmente de la afectación a procesos industriales o al no cumplimiento de algunos compromisos comerciales con el exterior, así como del aspecto productivo en lo que tiene que ver con los productores de leche. Asimismo, hemos tomado conocimiento de algunas declaraciones de la Mesa de los productores de leche que remiten a CONAPROLE, que abordan los aspectos más importantes que vive la cooperativa.

En ese triple abordaje queríamos enmarcar esta comparecencia, a los efectos de que los integrantes de las tres Comisiones podamos interiorizarnos, tener información y, a partir de ahí, con espíritu constructivo, colaborar para que haya una mejor solución de la situación en sus tres aspectos.

SEÑOR PANIZZA.- Agradecemos a la Comisión por recibirnos y por el interés que muestran en lo que atañe a la Cooperativa Nacional de Productores de Leche y, por ende, a toda la lechería del Uruguay.

Antes de hablar de la situación conflictiva actual o de lo que significa esto a nivel industrial, productivo o comercial, me gustaría -porque creo que es relevante- mirar el lugar donde están aconteciendo los hechos. Estamos hablando de una Cooperativa que tiene una trayectoria de setenta años, que nace de la fusión, por expropiación, de seis empresas que tenían enormes dificultades financieras y de trabajo. Durante todo este período pasó de ser una importadora de materia prima, cubriendo déficit de abasto de leche líquida a la población de Montevideo, a ser la principal empresa exportadora de lácteos de Latinoamérica; de ser una empresa con dificultades económicas a ser la principal empresa exportadora del Uruguay. Pero fundamentalmente me quiero concentrar en la trayectoria de CONAPROLE de los últimos cinco años.

¿Por qué tomo este período? Porque al inicio de ese quinquenio atravesamos enormes dificultades, todas venidas del exterior. Hoy las miramos y parece imposible que coincidieran, que vinieran todas juntas. De todos modos, el esfuerzo de todos los productores, de toda la gente de CONAPROLE, hizo que esta situación se pudiera sortear y llegáramos a este presente en el que estamos ahora. Arrancamos ese período con dificultades comerciales, precios de exportación bajos y concentración de las exportaciones en el mercado brasileño. ¿Por qué? Porque el brasileño era un mercado que por los acuerdos comerciales y las diferencias de aranceles pagaba entre un 20% y un 30% más cualquier exportación de lácteos que otro destino del mundo; obligatoriamente estábamos concentrados en ese mercado. En enero de 1999 se produce la devaluación en Brasil y prácticamente el cierre de este mercado, lo que fue un golpe durísimo para la empresa, porque además estábamos posicionados como empresa local, vendiendo a cadenas de supermercados y a consumidores finales en moneda brasileña. Entonces, tuvimos dos pérdidas enormes: la pérdida por devaluación de todo el dinero que teníamos en Brasil -cuentas a cobrar, mercadería- y la pérdida del mercado. Inmediatamente, viene el ataque de una compra hostil, como les gusta decir a los americanos, por parte del Grupo Exel, que no habiendo llegado a un acuerdo y siendo rechazado por la Directiva de CONAPROLE, se dirigió directamente a los productores tratando de quedarse con la Cooperativa prácticamente sin poner dinero. Inmediatamente, en ese mismo año, acontece una sequía de las peores que recordamos.

Junto con esto, se produce una caída de precios internacionales a niveles nunca vistos. En los muchos años que hace que estoy en CONAPROLE, jamás he visto niveles de precios por debajo de los US$ 1.000 para la manteca y la leche en polvo. Después nos viene la aftosa; a continuación un período de inundaciones en todo ese otoño. Más recientemente, en 2000-2002, ocurre la devaluación de Argentina, después la repercusión de esta en Uruguay, con la ruptura de la banda cambiaria, la crisis financiera y la terminación del crédito de nuestro país. Todo ese período lo sufrió enormemente el productor lechero, lo sufrió enormemente CONAPROLE, pero la cooperativa siguió marchando y conquistando nuevos mercados. Apenas ocurrió lo de Brasil, en el mismo año CONAPROLE direccionó todas sus exportaciones a otros mercados con una rapidez increíble. Se adaptó a los cambios que nos venían de afuera con gran rapidez. Al mismo tiempo, siguió invirtiendo. Los fundamentos de la necesidad de inversión de CONAPROLE son esencialmente tres. El primero, aumentar la capacidad de recepción de leche. Pasamos de aproximadamente tres millones de litros de leche en 1999 a los cuatro millones que estamos previendo tener para la primavera próxima. El segundo, la inversión en mejoras tecnológicas, también imprescindibles para seguir estando en el mundo. Hoy, los productos que comúnmente llamamos "commodities", ya no lo son más. Hace un tiempo hablábamos de

leche en polvo entera y descremada; hoy, dentro de lo que es leche en polvo, hay más de cuarenta códigos o presentaciones con distintas variaciones de solubilidad, grasa, vitaminas, agregados, y para eso hay que ir modificando las plantas a costa de inversión.

El tercer motivo de la inversión es el tema de los costos; evidentemente, la inversión trae ahorro de costos en los procesos, fundamentalmente en la mano de obra. Ese es un proceso que ha ocurrido en CONAPROLE, que ha pasado de cerca de dos mil ochocientos funcionarios a los mil quinientos actuales, con grados de tecnificación e inversión muy importantes. A fin de que se tenga en cuenta, quiero decir que la inversión más importante de este período es la firma de un crédito con la Corporación Financiera Internacional para hacer -por motivos de costos y ambientales- una planta nueva en Montevideo. Teníamos tres plantas en Montevideo, en plena ciudad, que eran totalmente inadecuadas. Allí, en los accesos a Montevideo, se hizo la nueva la nueva planta para fabricación y expedición de productos para el mercado interno. En ese momento, cuando estábamos negociando en Washington la firma del crédito, nos avisan del rompimiento de la banda cambiaria y de la variación del tipo de cambio. Realmente, a la gente de la Corporación le costaba entender cómo una empresa que no había hecho nada, por circunstancias externas pasaba prácticamente a perder todo su capital, porque su nivel de endeudamiento crecía con la variación del dólar y su nivel de activos, por lo menos en los papeles, se mantenía incambiado.

A pesar de todo este período, después del año 2002, que fue el punto más complejo, a tres años de esto, la situación de CONAPROLE es totalmente distinta. Estamos en presencia de un aumento enorme de la producción lechera.

Voy a hablar de ejercicios y los nuestros cierran en junio de cada año. El ejercicio cerrado en 2003, arroja 677 millones de litros; el que cierra en 2004, tiene un 10% de aumento, 746 millones; el que cierra en 2005, presenta un 15% sobre el anterior, 861 millones; esperamos un mínimo de un 7% más de aumento en el próximo ejercicio, que es lo que estamos recogiendo ahora, para llegar a 920 millones; es decir, acumulados en tres años, un 35% de crecimiento. Esto es esfuerzo de los productores, son inversiones, es aplicación de tecnología, es extensión hecha por CONAPROLE. Allí estamos trabajando con análisis económicos y de costo para los productores; estamos trabajando en conjunto con las gremiales lecheras con un programa en el cual CONAPROLE pone parte de los costos de asesores privados, las gremiales también aportan lo suyo y estamos cerca del productor con un grupo enorme de técnicos, trabajando y difundiendo tecnología. Este es el motor principal del desarrollo de la lechería.

También tendríamos que mirar el desarrollo de las exportaciones. En el ejercicio que termina en 2003, hablamos de una facturación total de US$ 156:000.000, prácticamente similar en el mercado interno al mercado externo. Pasamos en el ejercicio siguiente a US$ 192:000.000. En el que termina en 2005, US$ 252:000.000, con US$ 161:000.000 de exportaciones y US$ 100:000.000 de mercado interno.

Ahora cambio de año porque es lo que hizo referencia el Presidente cuando hablaba del premio al mayor exportador. La cifra de exportaciones que nos dieron en 2003 como mayor exportador era de US$ 91:000.000. En 2004, también fuimos el mayor exportador, con US$ 123:000.000. Hoy, en un año acumulado, 30 de octubre hacia atrás, estamos en US$ 179:000.000. No sé cómo termina el año civil; no sé cuál va a ser la diferencia noviembre-diciembre del año 2005 con el 2006, pero vamos a estar en una cifra muy cercana o superior a esta. O sea que solo la exportación de este año es aproximadamente entre US$ 20:000.000 y US$ 23:000.000 más que toda la facturación del año 2003. Nuestros productores han hecho un enorme sacrificio y grandes inversiones; y, al mismo tiempo, tienen el mayor margen de rentabilidad de costos -que es merecido, porque es la producción que más ha invertido y más trabajo da- de todos los períodos que llevamos registrados. Nuestros funcionarios tienen un salario 60% superior a las mejores industrias y 150% o 160% superior a las peores industrias lácteas. Estamos reconocidos en los mercados internacionales como una empresa seria, confiable y que exporta productos de enorme calidad.

He tratado de esbozar toda esta situación, distrayendo la pregunta fundamental de hoy, para que se vea dónde estamos parados, en qué lugar se está armando un conflicto. Tenemos que recordar los tres años de enormes agresiones del exterior, desde 1999 a 2002; luego, años normales en que el esfuerzo de todos los integrantes de esta cadena lleva a hacer un despliegue enorme de la cooperativa. Pero parece que queremos internamente cortar este período de enorme progreso y de merecido bienestar para todos -productores, funcionarios, clientes- con un conflicto que es incomprensible y absurdo.

A fin de explicar las razones del conflicto, cedo la palabra al señor Casavalles, Gerente de Recursos Humanos. Así podrá explicar los acuerdos salariales y los problemas que ha habido con esto.

SEÑOR CASAVALLES.- Vamos a ir en forma muy sintética y resumida al punto de la controversia que hay con la Asociación de Empleados y Obreros de CONAPROLE.

Durante cuatro meses estuvimos trabajando muy fuerte en el ámbito de los Consejos de Salarios para llegar a un acuerdo -como se logró- entre la Cámara de la Industria Láctea de Uruguay -CILU- y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea.

Como ustedes saben, los Consejos de Salarios tienen por objeto fijar los salarios mínimos por categoría y establecer un convenio salarial, en este caso, de acuerdo con las pautas fijadas por el Poder Ejecutivo. No obstante ello, en todos los grupos se recibió una serie de planteos, una plataforma sindical, bastante completa. La Cámara de la Industria Láctea de Uruguay, luego de acordados estos dos puntos fundamentales como son los salarios mínimos por categoría y el convenio salarial, accedió a analizarla, a discutirla y, en algunos casos, a acordar.

Voy a hacer referencia concreta al punto en el que podría haber una interpretación diferente entre las partes.

En la plataforma de esta Federación se hablaba de promover o aplicar el plan de igualdad de oportunidades en el empleo. Este plan, como algunos de ustedes saben, fue trabajado, elaborado, consensuado y aprobado definitivamente por una Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo durante el año 2004, y establece en sus capítulos la necesidad de evitar la discriminación con respecto al trabajo masculino y femenino, fomentar la maternidad, la paternidad, etcétera. Pero en ninguno de los capítulos -este plan tiene 16 objetivos- habla de materia salarial.

Entonces, en el artículo 16 la CILU aceptó que estaban de acuerdo en promover este plan. El artículo dice que no a la discriminación por razones de género, por igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Las partes acuerdan promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto por la Ley Nº 16.045 y los Convenios Internacionales de Trabajo Nos. 103, 100, 102 y 156, ratificados por nuestro país por la Ley Nº 16.063. En el mismo sentido se promoverá la equidad en la promoción y capacitación, la no discriminación por el acceso al empleo así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual. La CILU y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea se comprometen a poner todo su empeño para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia. Se asume el compromiso de promover el plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, elaborado en el año 2004 por esta Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por supuesto que los delegados de la CILU, antes de firmar este artículo, leímos el plan.

La CILU quiso agregar una frase al final de este artículo que establecía que si bien estábamos promoviendo y apoyando este plan de aplicación en las industrias lácteas, no contemplaba la equiparación salarial absoluta. Los representantes del personal, y especialmente su asesor laboral, se negó a la introducción de esa cláusula. Quisimos agregarla cuando fijamos los salarios mínimos, en el entendido de que un empleador, después que paga el mínimo, está en condiciones de poder pagar una cantidad diferente a algunos trabajadores por productividad, desempeño, o cualquier otra razón.

Tampoco aceptaron incorporar esta cláusula en ese momento. Por lo tanto, en el punto 6º la CILU dejó la constancia de que entendía que en las normas y en el plan mencionado en la cláusula 16 no está contemplada la equiparación absoluta. Eso lo firmaron los dos titulares de la CILU.

Este fue el antecedente en el trámite de los Consejos de Salarios. Como CONAPROLE tenía un convenio salarial vigente hasta el 31 de julio de este año, y la aplicación del convenio salarial de los Consejos de Salarios era a partir de julio de 2005, se mantuvieron durante todo el mes de setiembre negociaciones con el sindicato de obreros y empleados en la interna de la Cooperativa, para lograr cerrar este convenio y que no hubiera colisión con el Consejo de Salarios. Este convenio interno tenía un aumento previsto a partir del 1º de agosto de 2005 en base a la inflación futura. Entonces, ese tramo contemplado por el aumento previsto ya estaba incorporado en el convenio salarial.

Luego de algunas discusiones, la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE entendió que estaba contemplado. Posteriormente se procedió al cierre del covenio mediante una partida por productividad que ya venía establecida en este convenio y que se había pago en el 2004 en forma proporcional de acuerdo a lo que había ganado cada uno de los trabajadores en el ejercicio económico.

Los trabajadores plantearon que esa partida, que debería ser en base a indicadores, fuera de $ 1.500 para todos los empleados del nivel 22 e inferiores. CONAPROLE aceptó esa posibilidad y también una extra de que hubiera una partida en base a indicadores de productividad para el nuevo ejercicio a pagarse en setiembre de 2006, con una parte fija de $ 1.000 y una variable de hasta $ 1.000 más, en base a un coeficiente entre litros de leche procesados y horas trabajadas. CONAPROLE firmó este convenio con fecha 29 de agosto -esa fue la fecha con retroactividad- para que coincidiera con la fecha del convenio colectivo entre la CILU y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea.

CONAPROLE cumplió en todos sus términos con este convenio: abonó a todos los integrantes del nivel 22 e inferiores esa partida de $ 1.500. Quiero reiterar para reafirmarlo que lo cumplió en todos sus términos. Además, el Directorio entendió que debía otorgar una gratificación extraordinaria a los supervisores de las plantas industriales, que fijó en una cantidad similar, y lo abonó a noventa y cuatro supervisores industriales. Entendemos que la actitud de CONAPROLE ha sido legítima y no contiene elemento alguno que permita calificarla como discriminatoria y arbitraria porque, reitero, la Cooperativa pagó a todo el personal que correspondía la gratificación extraordinaria prevista en el convenio. Ni el convenio colectivo ni otra norma le impide a CONAPROLE abonar una gratificación superior a otros trabajadores.

En la decisión de la empresa no hubo una motivación ilegítima; el resto del personal que no ocupa cargos de supervisión y, por consiguiente, no realizan tareas similares, no tiene derecho a beneficiarse con una gratificación adicional que CONAPROLE abonó a ese personal determinado.

En conclusión, CONAPROLE ha actuado legítimamente, sin advertir la existencia de elementos espurios que justifiquen la absurda imputación de que adoptamos una conducta discriminatoria y abusiva. Ni el convenio interno ni el convenio colectivo firmado en los Consejos de Salarios así lo dicen.

En cambio, el sindicato de CONAPROLE, sin razón alguna, -a no ser la de la fuerza- desconoce el legítimo derecho de nuestra Cooperativa de dirigir y organizar la empresa, seleccionar, premiar al personal de supervisión, y ha adoptado medidas para nosotros ilícitas, como los paros perlados, el trabajo a reglamento, que todos conocen por la prensa.

Voy a ceder la palabra a mi colega, el señor Mattos, para que profundice sobre el tipo de medidas y la magnitud de las mismas.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- El señor Gerente de Recursos Humanos hizo referencia a que el Directorio otorgó esta partida especial a noventa y cuatro supervisores. Quisiera saber cuántos supervisores hay en la empresa.

SEÑOR CASAVALLES.- Permanentemente hacemos estudios de mercado y comparamos las retribuciones de los supervisores. En los últimos tiempos hemos observado que el nivel de supervisores de planta -es decir, supervisores de producción y mantenimiento- estaban, no como decía el Presidente de la Cooperativa notoriamente por encima de los valores del mercado, sino al contrario: estaban en la media y por debajo de ella. Entonces, CONAPROLE tenía en curso un estudio de mejora del nivel de los supervisores industriales. Inclusive, tuvimos varias reuniones con el Gerente del área industrial, el ingeniero Mattos, para avanzar en ese tema. Se entendió que ésta podría ser una oportunidad apropiada para ir mejorando la remuneración de estos trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Diputado le preguntó sobre la cantidad de supervisores que tenía la empresa.

SEÑOR CASAVALLES.- Noventa y cuatro.

SEÑOR PRESIDENTE.- O sea que esa gratificación fue otorgada a todos.

SEÑOR CASAVALLES.- Sí, sin excepción.

SEÑOR LONGO FONSALÍA.- Me comprenden las generales de la ley, y estoy muy allegado a la empresa por lazos familiares.

De todos modos, voy ahacer un par de preguntas. En primer lugar, me gustaría saber si ustedes pueden darnos información acerca del promedio de sueldos de los funcionarios de CONAPROLE.

En segundo término, quisiera conocer si tienen estadísticamente el promedio de ingreso de los pequeños productores que abastecen de leche a la empresa.

SEÑOR CASAVALLES.- Los niveles salariales de los operarios comunes son los siguientes. Cuando el mínimo fijado por el Consejo de Salarios a partir del 1º de julio es de $ 6.100, en CONAPROLE es de $ 12.000 líquidos. Los $ 6.100 son nominales. Cuando el laudo del calificado está en $ 6.900 nominales según el Consejo de Salarios, en la empresa están próximos a los $ 14.000 líquidos.

SEÑOR PANIZZA.- El tema de los productores es mucho más complejo. A nosotros no nos gusta comparar salarios del personal con el nivel de ingreso de los productores porque hay diversos factores. Por ejemplo, hay una explotación que implica gastos. Entonces, cuando se maneja cierta remisión de leche, quizás al productor le queda un margen importante o no le queda.

Cuando hoy se hablaba sobre cuál era la situación actual y se decía que el productor tiene un margen interesante, si nos referimos a los primeros años del período, tenía un margen negativo. Siempre se estaba descapitalizando, a pesar de mandar un gran caudal de leche.

Si tengo en cuenta solamente los ingresos brutos, puedo decir que una persona con cien litros diarios puede obtener $ 12.000 brutos. En este caso, también debemos hablar de una relación de insumo-producto que es de 0,8%. Por tanto, lo que le queda al productor es mucho menos. Sin duda, cité el caso de un productor de muy poca leche.

No es un tema fácil de comparar porque yo no puedo hacer comparaciones con el ingreso bruto de la explotación. Por supuesto que tanto el productor como el funcionario tienen costos internos de la familia, y les podría quedar un ingreso del 20%.

SEÑOR PRESIDENTE.- Para ordenar el debate, me gustaría hacer una referencia.

Nosotros habíamos sugerido, como motivo de la convocatoria, abordar el problema de CONAPROLE en su forma integral, o sea, con las tres vertientes: el tema laboral, la producción -la remisión de leche de los productores y cómo afecta esta situación- y el proceso industrial a nivel de producción y de comercialización para el exterior y el mercado interno. De esta manera, no nos empantanamos en ningún punto y podemos tener un abordaje general e integral del problema que hoy vive la principal industria del país. Además, todo esto tiene que ver con las competencias de las Comisiones hoy presentes.

SEÑOR CABRERA CASAS.- Quiero formular algunas preguntas.

¿El fundamento del reclamo del sindicato es el artículo 17 y se piensa que con esta partida pueda haber habido una actitud discriminatoria?

Por otra parte ¿la exigencia es que se deje sin efecto la partida excepcional de los noventa y cuatro funcionarios o que, por el contrario, haya una partida excepcional para el resto de la plantilla de la empresa?

¿El convenio del sector o de la empresa tiene algún procedimiento previsto de conciliación de diferencias, cláusula de paz o salvaguarda? En ese caso ¿se está aplicando ese tipo de procedimiento o se está en un conflicto que excede lo previsto en el procedimiento?

Por último, ¿en qué estado se encuentra el conflicto y cuál ha sido hasta ahora la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

SEÑOR CASAVALLES.- El sindicato ha planteado esto no con referencia exclusiva al artículo 17, sino que dejaron constancia de que no estaban de acuerdo con que hubiera pagos diferentes. Nosotros siempre nos referimos a las funciones. Si yo tengo una función de operario común en CONAPROLE, todos los que están con esa función, cobran lo mismo de salario básico. Jamás íbamos a pensar que por una partida extraordinaria de gratificación por productividad se diera una situación de este tipo. Ellos advirtieron que no estaban de acuerdo con salarios básicos diferentes. Aquí se habla de que una vez que se cumplió con todas las obligaciones, CONAPROLE da una partida especial. Inclusive, hubo otra adicional para cerrar el convenio, que no estaba prevista. A la empresa le interesa buscar fórmulas para mejorar la productividad porque eso beneficia a CONAPROLE y a los trabajadores.

La Cámara de Industrias Lácteas del Uruguay quiso poner, como otras Cámaras, una cláusula de paz en este convenio colectivo, que fue uno de los más completos en el Consejo de Salarios, pero la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea no estuvo de acuerdo. Históricamente el sindicato de CONAPROLE nunca estuvo de acuerdo con ningún convenio salarial. Debo señalar que CONAPROLE debe ser una de las empresas que tiene más convenios colectivos realizados en la historia de este país. El señor Diputado Bentancor conoce bien esto porque está registrado, y tiene una cultura de negociación colectiva y de relación colectiva de trabajo muy importante. Nunca estuvo de acuerdo en poner cláusulas de paz.

De todos modos, los convenios se han respetado en forma permanente. Ni en el convenio del Consejo de Salarios ni en el de CONAPROLE había una cláusula de paz. De hecho, hubo una situación de negociación interna y una negociación posterior en el Ministerio. En estas últimas semanas hubo una especie de enfriamiento de esa negociación y el Ministerio, en estos días, nos convocó para buscar una solución definitiva a esta controversia. Hasta el martes 15 a la hora cero tenemos plazo para buscar una solución que pensamos que puede estar cerca. Inclusive, CONAPROLE hizo una oferta, antes de empezar las medidas de lucha, en el sentido de adelantar la parte fija de la gratificación prevista para setiembre del año próximo de $ 1.000 para cada trabajador, y no fue aceptada. La aceptaban siempre y cuando no se la dieran a los noventa y cuatro supervisores.

Nosotros entendemos que es derecho de la empresa mantener esa partida para todos y por eso no se pudo solucionar la situación antes de empezar el conflicto.

SEÑOR PANIZZA.- Me parece excelente la propuesta del señor Presidente para encarar el tema, que va a evitar repetir preguntas y hará que el debate sea más ordenado.

Sugiero analizar la parte industrial actual y cómo nos ha afectado el aspecto comercial. Para ello, me gustaría ceder la palabra al contador Núñez.

SEÑOR CASAVALLES.- Quiero aclarar que la propuesta de ellos era que esa partida se diera a todos o que se la retiráramos a los supervisores. Inclusive, estas dos opciones fueron parte del primer planteo que nos hizo la Dirección Nacional de Trabajo.

SEÑOR NÚÑEZ.- Voy a referirme, fundamentalmente, al impacto en el área comercial y en algunos procesos industriales, que quizá después pueda ampliar el ingeniero agrónomo Mattos.

El Presidente de CONAPROLE, ingeniero agrónomo Panizza, comentó todos los esfuerzos que ha hecho la Cooperativa en los últimos años para lograr una buena posición, siguiendo el objetivo estratégico de ser una empresa de primer nivel no solo en el Uruguay sino en toda América Latina. Ese esfuerzo ha dado sus frutos. La reconversión en la estructura de mercados a la que estamos llegando hoy es realmente impactante. Estamos ya en cincuenta y cuatro destinos diferentes. Los principales mercados han dejado de ser la región. Hoy nuestros principales mercados son México, Estados Unidos, Venezuela, Cuba, Argelia, Singapur y Corea. En todos ellos hemos desarrollado un entramado comercial que abarca todas las posibles formas de canales comerciales en el mundo. Tenemos oficinas comerciales, intermediarios y representantes exclusivos y existe participación con los "traders" y "brokers". También tenemos "joint venture" con las empresas lácteas más grandes en el mundo como, por ejemplo, con "Glanbia" -empresa irlandesa con la cual tenemos una oficina comercial en México- y con "Lala", que es la principal empresa láctea mexicana, parecida a CONAPROLE. Es decir que nos hemos desarrollado y seguimos generando desarrollo comercial hacia afuera, con un enorme esfuerzo.

Actualmente, en función de este conflicto hemos tenido problemas para cumplir con las obligaciones que teníamos con algunos de nuestros principales clientes. Me refiero, por ejemplo, a la empresa americana "General Mills", a la que debíamos enviar manteca de un alto nivel y de mucho valor agregado para CONAPROLE, y a otra empresa en Canadá.

Hemos tenido problemas a nivel industrial con producciones de suero de manteca que no pudieron procesarse y, por lo tanto, debieron tirarse para que la planta pudiera seguir funcionando.

También hemos tenido dilaciones y cambios en la producción. Es fácil imaginar que si en el pico de la zafra, en el momento de mayor necesidad de uso industrial, en el que, por un tema de estación se realizan horas extra en muchos lugares -en el resto del año no son necesarias porque las capacidades industriales y las dotaciones son suficientes-, el sindicato establece que trabaja a reglamento y no permite realizar horas extra, se genera una distorsión muy importante que obliga a cambios en la producción que, a su vez, generan dilaciones en los embarques, que no son comprendidas por los clientes.

Esta situación nos está generando un daño enorme en la imagen y en la relación comercial. Las relaciones comerciales entre las empresas se generan a lo largo de años y a raíz de muchos esfuerzos, pero se destruyen en dos minutos cuando empiezan a darse este tipo de problemas.

Si analizamos el mercado interno, la situación es peor, porque el nivel de competencia al que está expuesto CONAPROLE es enorme. Tenemos competencia de todo tipo pero en este caso nos referimos, fundamentalmente, a las empresas que están en los productos de valor agregado que nosotros comercializamos: yogures, postres, helados y leches.

Además, todo este esquema de distorsión de la actividad industrial de CONAPROLE ha generado como consecuencia obvia demoras enormes en la logística de carga de camiones y distribución de leche. Si la leche llegaba a un local todos los días a las cinco, las seis o las siete de la mañana y hoy llega con cinco o seis horas de retraso, no se va a vender y será otra empresa la que coloque sus productos. Aquí comienza una trama muy compleja que consiste en ver cómo recuperamos la fidelidad del cliente, etcétera. Lo mismo sucede con los productos frescos, los postres y los helados.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿La principal competencia de CONAPROLE en el mercado interno son los productos argentinos?

SEÑOR NÚÑEZ.- Sin duda lo son en los productos frescos. En este punto podríamos explayarnos en otras consideraciones con respecto a cómo afecta la competitividad y el tipo de cambio real.

Como decía, todas esas pérdidas son cuantificables pero eso no es lo que hoy preocupa a CONAPROLE. El drama actual es lo intangible de toda esta situación, que refiere al deterioro de la imagen de una marca que apuesta a todo lo contrario. Como decía hoy nuestro Presidente, CONAPROLE pretende ser una empresa de primera línea. Actualmente, es el principal exportador de lácteos en toda América Latina y es una marca reconocida en México, en Rusia, en Venezuela, donde se identifica a CONAPROLE con Uruguay.

Reitero que toda esta situación nos ha perjudicado de una forma tremenda. Se trata de un conflicto totalmente absurdo, que se da en una empresa que paga salarios espectaculares a la mayoría de su personal, que tiene condiciones laborales muy buenas, seguridad industrial de primer nivel, asistente social y todos los requerimientos que puede pretender un trabajador en cualquier empresa del Uruguay pero que, con seguridad, en la mayoría no las va a encontrar con la facilidad y con la profundidad que en CONAPROLE.

Entonces, generar un conflicto de este tipo en el contexto de una empresa que está en esa situación, es absurdo. Pero lo más grave no es eso sino las consecuencias que este tipo de anclas generan en una empresa. Seguramente, el problema se va a solucionar, pero el daño que nos genera desde el punto de vista de las relaciones comerciales, del cumplimiento con los clientes y de la imagen corporativa, es incuantificable.

SEÑOR MATTOS.- Aunque todos lo saben, quiero destacar que en los últimos seis años CONAPROLE ha invertido en el orden de los US$ 70:000.000 o US$ 75:000.000. Entre las inversiones principales destacamos: la nueva planta de leche en polvo en la Ruta 5 -que representó una inversión de más de US$ 20:000.000-, la concentración de las plantas de Montevideo de San Fructuoso y Magallanes -eran

de la década del veinte- en el Complejo Industrial Montevideo y el traslado de mantequería y dulce de leche a Florida. Estas últimas inversiones suman más de US$ 25:000.000

En software de SAP, la inversión es del orden de US$ 5:000.000.

También podemos mencionar otras inversiones como la compra de más de cien camiones recolectores de leche a los que se les incorporó un sistema de medición en el momento en que los productores cargan el producto, un posicionador satelital para identificar el tambo en el que está, muestradores automáticos e impresión de tickets al momento con información de análisis del día anterior. Y podemos seguir sumando elementos que forman parte de la dinámica de esta empresa industrial, primera exportadora del país.

A lo ya hecho podíamos sumar lo que prevemos hacer en los próximos cinco años. En un plan estratégico CONAPROLE prevé invertir alrededor US$ 25:000.000 en una nueva planta de leche en polvo en Villa Rodríguez, que se empezaría a construir en el año 2007. También está previsto realizar inversiones en todo lo que tiene que ver con mantequería, quesos y productos complementarios y para poder procesar todos los sueros producidos. Si sumamos las inversiones para reponer amortización y otras más, no hablamos de menos de US$ 60:000.000 de inversión en los próximos cinco años.

Consideramos que esta empresa -no es la única-, contribuye mucho a la dinámica del país. Como ustedes deben saber, la materia prima que trabaja CONAPROLE es la leche pura. Se trata de un producto perecedero que enfriado puede durar 48 o 72 horas. Es un producto vivo, con una bacteriología que con el transcurso del tiempo se multiplica y que además contiene enzimas naturales y de bacterias de la leche, lo que hace que se deteriore si se demora en procesar. Este es un elemento que hay que manejar porque un paro en esta industria no es igual al de un frigorífico, ya que el productor puede dejar el ganado esperando en el campo unos días mientras que el tambero está obligado a ordeñar dos veces al día. Por lo tanto, si la recolección con el camión no se hace a diario, hay que soltar esas vacas sin ordeñar al campo, lo que ha sucedido en este conflicto. Eso implica desarrollo de mastitis, de otras enfermedades y, además, que la producción de leche sea menor.

La materia prima perecedera y el ordeñe diario es lo que ha llevado en el mundo -hay ejemplos en Nueva Zelanda y Europa además de haberlos en el Uruguay- a que en el sector lácteo predominen las cooperativas como formas de organización de los productores en el procesamiento de leche. Esa es la única forma en que se asegura la entrada de leche, porque si no la materia prima se pierde. Sabemos que la venta no solo busca maximizarse en el corto plazo sino también en el largo plazo. Importa decir esto, aunque parezca fuera de contexto, porque las consecuencias del conflicto tienen que ver con ello.

No se trata de un conflicto común ya que, como dije, la materia prima es perecedera y si bien mantiene durante un tiempo color y aspecto similar, se está deteriorando en cada momento que pasa. Quiere decir que el conflicto se produce en primavera, que es la estación en la que se registra la máxima entrada de leche, aspecto que está contemplado en la infraestructura con que cuenta la cooperativa. Obviamente, no va a haber un "sobrestock" de capital para procesar dos veces el máximo.

Entonces, estamos en una entrada récord, ya que algunos días superamos 3:300.000 litros -algún día registramos 3:500.000- y el promedio mensual fue de 3:200.000. Esa combinación, conocida por los trabajadores, hace pensar que con pequeñas presiones se pueda lograr lo que no se debería lograr, que en este caso es cuestionar el poder de decisión de la empresa accediendo a la posibilidad de obtener un premio de $ 1.500. Pero, en un futuro, bien podría darse que decidieran sobre la marcha de la cooperativa.

La esencia del conflicto es un cuestionamiento al Directorio de la cooperativa y a los productores para poder decidir su futuro.

Entonces, se genera una bomba de tiempo: medidas de preconflicto con un producto perecedero en una época en que la remisión de leche es máxima. Así, empiezan los cortes de horas extra, el no cambio de turno, el no trabajo a descanso y alguna otra. Hay que tener en cuenta que estas medidas se dan en momentos de pico de algunas producciones como la de caseína. Esta solo se hace en primavera y por lo tanto no hay un padrón estable anual para una producción de dos o tres meses. Entonces en ese período se recurre a trabajar los descansos y las horas extra, lo que no es necesario en el resto del año. Esa medida de corte de horas extra parecería que es una medida de pre conflicto y no de conflicto, pero con el tiempo se empieza a hacer más

rígida porque, por ejemplo, se enferma alguien y no puede cubrirse el puesto porque no hay cambios de turno. Eso hace que se produzca una acumulación del stock de leche.

El promedio diario, a medianoche, es de 1:000.000 de litros y por esto pasa a subir gradualmente a 3:000.000. Esto significa que en vez de estar ocho o diez horas en planta se necesitan veinticuatro horas en promedio. Estamos dando ese tiempo pensando que las bacterias y las enzimas empiezan a deteriorar la materia prima.

Allí empieza el conflicto porque el gremio pensaba que simplemente con esa presión CONAPROLE iba a dar $ 1.500 a todos, pero la empresa entendía que no correspondía porque ya había cumplido con todas sus obligaciones.

A partir de esto comienzan a adoptar medidas como la de parar tres horas por semana por turno, que a simple vista no parece incidir demasiado, pero en un momento en que el vaso está casi lleno, una gota puede provocar el desborde. A eso se suman los paros encadenados en algunas plantas como la de Montevideo; cada paro es de una hora, que no es mucho, pero encadenados entre sí generan una presión mayor. No sé si se necesita que aclare esto de los paros encadenados; no, parece que todos lo saben. Y, sí, estamos en el Uruguay.

También hay que sumar los cortes sorpresivos al vapor, lo que genera grandes inconvenientes porque hay procesos, por ejemplo los de las torres de leche en polvo, que no se pueden parar sorpresivamente, es decir, sin previo aviso. Es un proceso muy complejo, ya que se trata de torres que trabajan a 50.000 litros de leche por hora, que entra pasteurizada; arranca con agua, pasa gradualmente a la leche y el corte hace que ese producto se pegue en los equipos pasteurizadores y en las torres. A veces se ha dado con aviso y otras veces sin aviso. Todo esto nos llevó el viernes pasado a tomar la decisión de lavar un equipo porque veíamos que la torre corría riesgo de explosión.

Por otra parte, tampoco se acataron órdenes, no como medida legítima de paro, que respetamos completamente, sino, por ejemplo, cuando un operario está esperando para tomar el proceso, en el caso particular del vapor que es especialmente dañino, la medida gremial era cortar sin importar lo que pasara.

También se impidió la entrada de camiones a la planta y podemos agregar otra lista de medidas.

Una de las consecuencias de todo esto es el incremento de reservas. Es claro que la calidad de los productos de una empresa exportadora como ésta depende de la calidad de la materia prima procesada. No puedo hacer productos de primera calidad si no parto de materia prima de primera calidad. Como ya dije llegó un momento en que teníamos 3:000.000 de litros de leche en stock en vez del tradicional 1:000.000, lo que implica un envejecimiento extra de la leche y su deterioro y hace cuestionar la calidad de la materia prima y de los productos finales. Hay consecuencias que se van a ver dentro de seis meses, cuando quizás tengamos un reclamo de leche en polvo por problemas enzimáticos generados durante este conflicto. Esto le va a costar no solo a CONAPROLE y a los productores sino también al país.

Como ya dije, va a haber retraso en la recolección. Los productores nos planteaban que iban a estar esperando el camión sin saber si este iba a llegar. Los productores han largado sus vacas sin ordeñar, pero no han llegado a tirar la leche. El efecto psicológico sobre los productores es dramático, porque cabe preguntarse si vale la pena seguir trabajando en este rubro.

Quizás no valga la pena y haya que liquidarlo. Entonces, otra consecuencia es el descreimiento que se genera en la cadena agro industrial.

Después entramos en otra etapa: para que entrara la leche y evitar tirar 600.000 litros tuvimos que tirar 600.000 litros de suero de manteca, que CONAPROLE procesa al 100% desde el año 2002. La tonelada de este producto vale US$ 1.600; son los mismos sólidos que de la leche descremada, tienen muy buen uso para helados a nivel mundial y es un producto de exportación. En la planta de Florida tuvimos que tirar 600.000 litros de suero de manteca solo para hacer lugar a la entrada de la leche, si no se habrían tirado 600.000 litros de leche, lo que habría salido en la primera plana de la televisión, como una inundación de leche en Florida. Esto es interesante, dramático y desde el punto de vista político iba a ser una bomba de tiempo, no para el sector político, sino para el conjunto del país por el cuestionamiento que significa.

A su vez, por el corte de vapor en los pasteurizadores de crema y por la acumulación de procesos, tuvimos que producir 250.000 kilos de manteca de segunda o de tercera, que después habrá que reprocesar. Tuvimos que hacerla con crema cruda para no tirar 500.000 litros de crema al 40% de grasa. La otra opción hubiese sido tirar los 500.000 litros, pero no lo hicimos. Con eso hicimos un producto de segunda que habrá que reprocesar. Por milagro no tiramos leche ya que siempre estuvimos en contacto con la OEC -acá tenemos uno de los tantos "fax" que le enviamos- manifestando que si no se modificaban las medidas iba a haber que tirar leche. Ese contacto fue permanente y diario, a fin de evitar un mal mayor. Y, por supuesto, habrá a futuro pérdida de calidad.

No voy a hablar sobre las consecuencias en los mercados, pero esta situación implica que nos hayamos atrasado con las exportaciones de leche en polvo entera a Cuba y Venezuela, que ya habían sido pactadas con los Gobiernos respectivos. Tenemos cuestionado el negocio de la manteca con General Mills. Tenemos que pensar que la mitad de la manteca de CONAPROLE va a los Estados Unidos, así como la relativa a realizar el rito Kosher, que permite un precio especial. Ojalá que podamos mantener esos mercados.

Tampoco voy a hablar de las consecuencias en el mercado interno, por las que se favorece la competencia de empresas argentinas.

Como también soy negociador, hemos conversado con el gremio y le hemos dicho que CONAPROLE tiene una posición firme en cuanto a lo que se puede negociar y lo que no se puede negociar. No queremos entorpecer la salida, pero queremos que sea en un marco adecuado. Tenemos el antecedente del conflicto de la primavera de 1997 —felizmente este fue el último conflicto que tuvimos hasta ahora— y hemos establecido que, de producirse el deterioro de productos o la pérdida de materia prima por no dejar las guardias -es la primera vez que esto nos sucede-, la prima por asiduidad del 8% -en este caso, en la Planta 7, de Florida, que fue donde se tuvo que tirar el suero de manteca y hacer manteca de segunda-, no se cobrará por este mes, exclusivamente.

Asimismo, en los feriados especiales, por la inasistencia a guardias convocadas con cinco días de anticipación, la empresa puede decidir la pérdida de ese 8% que se paga por concepto de asiduidad. Se trata de minimizar los casos, pero en el feriado del 2 de noviembre unos treinta trabajadores que fueron convocados y no asistieron también van a ver descontada esa prima por este tema que, como lo dice la palabra, es una partida extra que se agrega al sueldo. Por supuesto que la empresa también va a descontar el tiempo parado.

Debido a los cortes de vapor, continuados y sorpresivos, los días lunes, martes y miércoles de esta semana tuvimos que cerrar la sección UHT, que cuenta con equipos especiales. Si se corta el vapor cae todo un programa de la máquina que lleva más de una hora reintegrar y después hay que hacer una limpieza especial de dos horas para mantener la esterilidad. Si al cabo de tres horas, cuando se vuelve a producir, se corta el vapor nuevamente, —lo cual sucedió varios días de la semana anterior- es imposible trabajar. Entonces, anunciamos que si esto seguía se iba a cerrar la sección. Así, tuvimos que cerrar el lunes porque no podíamos trabajar más. Planteamos a los trabajadores que la cerrábamos hasta que cambiaran las condiciones y que tenían trabajo en otras secciones. Dijeron que trabajaban en esa sección o en ninguna. Bueno, esos tres días se van a descontar.

Quiero explicar otra situación más compleja, que también había ocurrido en el conflicto de 1997, que es cuando hay un operario para tomar una sección y se produce el corte del vapor, y se había dado una orden previa de entregar el equipo funcionando. Respetamos el derecho de paro, pero no queremos que nos hagan daño cortando el vapor. Tenemos el caso de ocho operarios que desobedecieron órdenes expresas. Entendemos que no son medidas de conflicto y no vamos a cargar la romana por el daño extra generado, pero se decidió aplicar sanciones.

Hay otro caso de siete operarios que en un día de venta en la Planta San Carlos, aunque no les tocaba trabajar, vinieron especialmente a interponerse entre las máquinas para no dejar cargar los equipos. Se les dio la orden de retirarse, porque no estaban en paro, y CONAPROLE les va a aplicar un día de suspensión.

Quiero aclarar que no estamos teniendo en cuenta la reiteración de los hechos. Buscamos achicar las sanciones para facilitar la salida del conflicto, pero son puntos de principio en los que la empresa, hasta pensando en próximos conflictos, tiene que marcar los límites.

Intenté explicar la situación industrial de CONAPROLE, las características de la leche y las consecuencias del conflicto, que tienen mucho que ver con el producto específico. Si se tratara de cuero, por ejemplo, tal vez las consecuencias serían distintas. Las medidas tomadas para defender a la empresa son mínimas, teniendo en cuenta que en ella trabajan más de mil quinientos empleados.

SEÑOR CUSANO.- Me quedó alguna duda respecto al tema del Nivel 22 e inferiores. Quisiera saber qué cantidad de gente tiene, hasta qué niveles abarca y de qué plantas estamos hablando.

SEÑOR MATTOS.- La gran mayoría de los trabajadores de CONAPROLE son del Nivel 22 para abajo, porque son casi mil cuatrocientos, contando los zafrales. En este caso la partida no contaba a los zafrales. Se trata de funcionarios de todas las plantas y de la administración, sin exclusiones. Solo se excluyen los contratados eventuales desde hace unos meses, que no integran el convenio del año 2003. Están involucrados solamente los trabajadores efectivos que están desempeñando tareas en localidades de CONAPROLE, sea industrial, venta o administración.

SEÑOR ENCISO CHRISTIANSEN.- Saludamos al Directorio y a los Gerentes de CONAPROLE.

Quiero hacer un comentario y algunas preguntas, en función de que este tema se vincula directamente con nuestro departamento.

Oportunamente, diferentes gremiales de productores de leche que tienen su historia y su fuerza pujante en los departamentos de la cuenca lechera nos han solicitado al colega Diputado Casas, de San José, y a mí, una entrevista con la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca. La pregunta, en base al paneo general, es si en alguna medida, —e independientemente del conflicto que, para nosotros, está tardíamente focalizado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, una empresa de esta envergadura, que es la primera empresa agroexportadora del país, tiene algún vínculo tal vez no formal pero sí de contacto o mediación entre el señor Ministro de Industria, Energía y Minería y las autoridades del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, en función de lo que implica toda esta problemática, que no engloba solamente un mero conflicto laboral que ya de por sí es importante. En la medida en que esto no tenga una solución rápida -que esperemos se pueda lograr al martes- quisiera saber cuál es el plazo que tiene la Cooperativa para no caer eventualmente en los incumplimientos, fundamentalmente con el mercado externo, que es lo que preocupa a muchos de los productores.

SEÑOR NÚÑEZ.- En cuanto a los contactos de CONAPROLE con los distintos Ministerios -si entendí bien la pregunta- básicamente no hemos tenido contacto con el Ministerio de Industria, Energía y Minería en este Período. Sí lo hemos tenido con el señor Ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca quien nos llamó y pusimos al tanto de toda la problemática.

Con respecto a la necesidad de resolución de este conflicto, para nosotros es imperiosa una solución total y completa en virtud de lo que decíamos antes. Si estamos abocados a todo este flujo espectacular de crecimiento, desde los productores de CONAPROLE y desde la lechería nacional en general, el desafío es que siga creciendo toda esa producción. Para este año estimamos un crecimiento mínimo de un 7% por encima del ejercicio anterior; todo ese flujo de producción tiene necesidad de transformarse en productos de valor y de colocarse fundamentalmente en el mercado externo. El crecimiento de la lechería se direcciona a través del mercado externo porque el mercado interno tiene un nivel altísimo de saturación. Para nosotros, terminar con este conflicto a la brevedad es un tema importante para poder hacer todas las cosas que, como decía el ingeniero Mattos, CONAPROLE tiene planificadas. Nosotros tenemos planeadas inversiones muy importantes para los próximos cinco años para seguir captando esta leche y diversificando el portafolio de productos.

SEÑOR VARELA NESTIER.- Saludo la presencia del Directorio y gerentes de CONAPROLE.

Sin ánimo de polemizar, creo que es correcto que sea el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que esté coordinando y dirigiendo la posible salida a este conflicto, más allá de las preocupaciones que desde otros Ministerios puedan surgir; ya la unificación de esfuerzos y la generación de un solo ámbito, desde mi punto

de vista, contribuye a la solución. La diversificación, en general, solo complica las posibles búsquedas de salida.

Por supuesto, estamos todos muy preocupados por este conflicto. Por lo que señalaba el señor Presidente, el papel que juega esta industria en el desarrollo del país, en la búsqueda de recursos y en la propia imagen del Uruguay, es para nosotros un elemento central al que debemos contribuir también desde nuestras posibilidades para encontrar caminos que ayuden, sin estar en la búsqueda de ningún protagonismo ni "perfilismo", a salir de esta especial situación.

La primera pregunta tiene que ver con las exportaciones. Se mencionó que hubo complejidad en su cumplimiento y este es un término ambiguo que no me termina de explicar -porque desconozco la información- si, a raíz de este conflicto, alguna exportación no cumplió con los plazos establecidos de salida del país.

SEÑOR NÚÑEZ.- Para que tengan una idea, CONAPROLE produce en el entorno de 45.000 toneladas de productos de polvo, de ingredientes lácteos, leche en polvo y mezclas a lo largo del ejercicio. Esa producción tiene que ser planificada con mucho cuidado porque los clientes reciben embarques mensuales en volúmenes muy importantes. En negocios con Cuba, por ejemplo, estamos hablando de 11.250 toneladas, pero se embarcan 1.250 toneladas todos los meses. La manteca General Mills representa volúmenes también importantes, pero con embarques mensuales; los negocios de Corea implican embarques mensuales de muzzarella. Estamos tratando de mantener la corriente y la logística de negocios que hemos desarrollado con todos estos clientes. Es claro que muchas de estas exportaciones están viendo complicadas sus fechas de embarque porque hemos tenido que cambiar las producciones. Como todas las producciones que teníamos planteadas no podían realizarse por las medidas de paro, hubo que cambiar las producciones, por ejemplo, de leche entera y caseína a leche en polvo descremada, pero el negocio de leche en polvo descremada que tenemos es mucho menor a las producciones que estamos haciendo y sin embargo tenemos mucho más negocios de leche en polvo entera que van a tener que ver dilatados los procesos de embarque, siempre y cuando los clientes del exterior mantengan las órdenes de compra que hicieron; estamos en ese proceso de negociaciones con alguno de ellos. Hasta ahora no podemos decir que se haya perdido alguna de las ventas; sí estamos teniendo problemas de entendimiento con algunos clientes que están muy molestos con embarques que se tendrían que haber hecho. Estas fechas son terribles, porque es primordial tener todos los productos que los clientes están pidiendo y estamos tratando de ver de qué manera la dilación que este conflicto genera en materia de embarques no termina produciendo una pérdida de ventas.

SEÑOR VARELA NESTIER.- Entonces, no hay ninguna exportación de las que estaban comprometidas en este período de tiempo que no haya salido.

SEÑOR NÚÑEZ.- Hay exportaciones que no se realizaron, sin duda. No necesariamente esa exportación podrá cumplirse dentro de un mes o de treinta días en función del esquema de producción que podamos tener una vez que se solucione el conflicto.

SEÑOR VARELA NESTIER.- Esa es la respuesta que quería tener.

Con relación al origen del conflicto, el señor Director de Recursos Humanos señalaba que la partida fija para los noventa y cuatro supervisores industriales se debe a que consideraban que estaban fuera de la media del mercado y que se estaba estudiando regularizarlo seguramente por medio de esa recategorización. A partir de las afirmaciones del Presidente del Directorio con relación a los ingresos de los empleados de CONAPROLE, mi pregunta apunta a cuántos otros empleados están por fuera de la media del mercado. No termino de comprender el esquema; los empleados de CONAPROLE, de acuerdo con los datos que se nos dan, están muy bien pagados, pero se nos señala que los empleados que son estratégicos en cualquier empresa, los supervisores industriales, están por fuera de esa media. Entonces, no entiendo cómo encaja esta aparente contradicción en la escala de salarios de los empleados; tienen funcionarios muy bien pagados en general, pero a quienes están a cargo de la supervisión hay que pagarles especialmente para llevarlos a un nivel aceptable. Quería hacer esa pregunta porque no me terminó de cerrar y porque esto parece ser el origen del conflicto.

SEÑOR PANIZZA.- Cuando hablaba de 60% o más de 100% me refería a la gran mayoría de empleados de CONAPROLE. Evidentemente, la gran mayoría de los empleados está en los niveles de las categorías 1060, 1070, 1080 y 1090 y de un nivel 19 o 20 para abajo. Estos empleados que tienen un sueldo promedio son los que están muy por encima del mercado. Aquí sucede lo contrario de lo que sucede en una empresa privada, que paga mucho a unos pocos gerentes o supervisores para que hagan trabajar a mucha gente que gana poco. Este es un tema que viene de la época de la dictadura en la cual el Directorio hizo varias veces aumentos por partida fija -de $ 100 o $ 150- a todo el mundo. CONAPROLE fue la única empresa que aumentó salarios en ese período; cuando todas las demás aprovecharon la dictadura y la ausencia de actividad sindical para no aumentar salarios, CONAPROLE los aumentó, pero digo esto sin hacer un juicio de valor en cuanto a lo correcto o lo incorrecto de esas medidas o de los aumentos parejos para toda categoría.

¿Cuál es el resultado de esto? Vamos a dejar la franja cuestionada de supervisores, porque no es tan fácil comparar distintos trabajos en diferentes empresas o distintos trabajos en el mercado. Lo que sí está fuera de discusión son los dos extremos; su producción quizás esté en el medio; lo que sí está fuera de discusión es que quien entra a CONAPROLE o quien es operario común, con una calificación pequeña o media, con los salarios a que aquí se hicieron mención, de $ 12.000, están muy por encima del que entra a cualquier empresa.

Lo que también nos está creando dificultades y está también fuera de discusión son los veinte, treinta o cuarenta cargos superiores de gerencia o personal con alta calificación. Hemos tenido pérdida de gente por mayor salario en otras empresas. También hemos tenido dificultades cuando hemos querido incorporar gente, porque en nuestro escalafón los sueldos de esos funcionarios están por debajo del mercado. El caso de los supervisores, quizás, esté en el medio; según cómo lo comparemos, puede estar igual, un poco abajo o un poco arriba. Pero, fundamentalmente, sin ser la partida para la adecuación del nivel salarial, entendemos que es la gente que ha tenido un trabajo más complejo y difícil, porque está con la presión de la Dirección para hacer cosas, con la del sindicato, con todas las dificultades operativas de todos los días. Realmente, son los puestos más complejos de CONAPROLE; son los que están todo el día en el frente de batalla, en la operación, peleando con la gente, tratando de solucionar las roturas de las máquinas, etcétera. Fue un momento de dificultades, especialmente en la planta más numerosa, que es la nueva, que llamamos el Centro Industrial de Montevideo -CIM-, porque se tuvieron que adaptar a las nuevas tecnologías mientras se hacía la mudanza. Fue todo un proceso muy complejo, de mucho sacrificio, de mucho estrés, de tener que mudar un equipo y seguir estando en el mercado con el producto que genera este equipo.

Entonces, desde el punto de vista de la Dirección, aún por encima de lo que significa el nivel salarial de estas personas, más que eso -un motivo que existe y que sabemos que, por lo menos, no tienen las diferencias que tienen los de más abajo con el mercado- es un reconocimiento a un año muy difícil que ha pasado esta categoría. Es bueno precisar que esta remuneración complementaria se la hemos hecho a todos los operarios de esa categoría: afiliados al sindicato, no afiliados al sindicato, que paran, que no paran; es decir, sin ningún tipo de exclusión.

SEÑOR NÚÑEZ.- Esta partida de $ 1.500 no se da para una adecuación salarial de los supervisores. No tiene nada que ver con eso. Es una partida fija, por única vez, y que obedece a una decisión de la Dirección respecto de todo el esfuerzo que esta gente ha hecho en este ejercicio. Digo esto para que no quede la confusión de que tiene otro objetivo.

SEÑOR CASAS.- Quiero destacar la presencia en pleno del Directorio de CONAPROLE, preocupado por esta situación. Tenemos un vínculo muy importante con muchos de los Directores, inclusive a través de distintas generaciones. Creo que han hecho un diagnóstico excelente de la situación de la cooperativa, que refleja el sentir, sin lugar a dudas, de todos los productores que hoy están detrás de ellos, preocupados por este problema.

El ingeniero Mattos decía que esta situación muchas veces nos ha puesto al límite, inclusive, no teniendo antecedente en cuanto a tener que tirar materia prima, como en esta oportunidad. Así que creo que estamos debutando en una nueva modalidad. En un país en que existe un importante número de indigentes, hoy los uruguayos estamos tirando materia prima que puede alimentar a ciudadanos y a gente en el mundo.

Pienso que debemos tomar conciencia del momento que está viviendo la cooperativa y todos sus productores.

Ellos decían que el anterior paro también se dio en esta misma época. Creo que deben tener antecedentes de que esto se viene desarrollando a lo largo de muchos años; generalmente, las crisis laborales se producen en el pico de producción. Quisiera tener algún detalle, si se pudieran retrotraer en el tiempo.

Me preocupó mucho cuando se dijo -creo que fue el ingeniero Mattos- que había habido dificultad para que los productores accedieran a los camiones recolectores. Temo -lo dejo aquí como una preocupación muy importante- que este conflicto, de no solucionarse a la brevedad, pueda traer como consecuencia también el problema de enfrentamientos entre productores y funcionarios de la cooperativa. Ahí estaríamos entrando en algo sobre lo cual no existen antecedentes. Creo que todos debemos tratar de evitarlo. Sin embargo, debemos denunciarlo aquí, porque estamos a diario con los productores y sabemos de su sensibilidad sobre este tema.

Como decía el ingeniero Panizza, durante mucho tiempo los productores han sufrido la baja rentabilidad y siempre han sido el fusible de toda la cadena. Ustedes saben que siempre se corta por el lado más fino. El productor grande se salva, porque siempre tiene algún otro recurso, pero aquel productor pequeño o mediano, que precisa del sustento de este vital elemento para mantener a su familia, ha pasado momentos sumamente difíciles, agravados por el endeudamiento que todavía no hemos podido solucionar; hoy, muchos están arrastrando esta situación.

Entonces, en un momento de bonanza, de primavera también para el tambero y su familia, debemos tomar conciencia de que no podemos frustrarle la posibilidad de que pueda ordeñar sus vacas.

Sobre lo que ellos decían de los tanques y de las recepciones, como veterinario, puedo afirmar que he visto productores que esperan que llegue el camión para empezar a ordeñar, porque su tanque está lleno. Eso significa que la vaca tiene que demorar más para el ordeñe, lo que trae aparejado problemas de enfermedades para el ganado, como la mastitis, y en cuanto a la calidad de la leche. Hoy, la cooperativa nos exige a los productores un nivel de calidad muy importante que está íntimamente ligado a eso: a que todo el hábito de ordeñe se haga en forma ordenada y continuada. Hoy, este proceso se está discontinuando. Por ende, también tememos por la calidad de nuestro rodeo lechero y por la de la leche, como así también por el ingreso que hoy paga la cooperativa al productor.

Temo mucho que esa relación de los funcionarios y los actuales dueños de la cooperativa, o sea los productores, se deteriore.

El señor Diputado Enciso Christiansen ha dicho que las gremiales lecheras han pedido una entrevista a la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca y hoy tenemos la comparecencia del Directorio de CONAPROLE en esta. Desconozco si el sindicato de CONAPROLE ha pedido una entrevista para ser recibido por alguna de estas Comisiones. De no ser así, esta Comisión rápidamente convocará al sindicato para que venga a dar su opinión y poder contar con elementos para hacer un diagnóstico que apunte a solucionar este tema.

Por último, quiero saber cuántos días demoró el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en ponerse en contacto con ustedes, una vez que se produce el conflicto laboral.

Soy integrante de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca, al igual que los compañeros Enciso Christiansen y Maseda. Juntos estamos trabajando intensamente en este tema, más allá de sectores políticos. Quiero decirles que esta Casa es de ustedes, en el sentido de seguir trabajando este aspecto, ya que somos conscientes de la difícil situación en que hoy se encuentra la cooperativa.

SEÑOR PANIZZA.- Antes de comenzar a contestar las preguntas, quiero hacer una reflexión con respecto a la última intervención sobre los niveles salariales de CONAPROLE.

Con respecto a los niveles salariales dije que hubo partidas fijas que provocaron esta distorsión y achicamiento de la pirámide. Posteriormente, a través de los consejos de salarios o los acuerdos, hay aumentos porcentuales, siempre sobre determinado nivel salarial. Cuando se producen aumentos porcentuales, la empresa, que está porcentualmente por encima del mercado, se mantiene con el mismo porcentaje por encima del mercado. Estamos acordando aumentos salariales únicos en todas las industrias

dentro de la CILU, con lo cual lo único que hacemos es mantener la diferencia. O sea que si hay una empresa que en cierto momento y por determinadas circunstancias pagó más a sus funcionarios, después, cuando viene la recuperación para las demás empresas, la que pagó más a sus funcionarios también tiene la misma recuperación y mantiene la diferencia porcentual que tenía.

Entonces, cuando se habla de aumentos salariales, quizás habría que considerar con más fuerza los mínimos por categoría, de alguna manera contemplar a una empresa que está muy por encima de las demás y no aplicarle a todas los mismos aumentos salariales en porcentaje.

Con respecto a las preguntas formuladas por el señor Diputado Casas, debo decir que todos los conflictos fueron en primavera. El último conflicto importante que tuvimos fue en la primavera del año 1997. Desde 1997 hasta ahora hemos tenido muchos planteos y situaciones tensas que no llegaron a desencadenar un conflicto total como el de este año.

Sin duda, la relación productores-funcionarios está muy deteriorada. El nivel salarial de los funcionarios es algo que a los productores les molesta mucho. La Dirección de CONAPROLE reconoce que el nivel salarial es importante, pero en este momento no estamos haciendo presiones ni por el nivel salarial ni por la cantidad de gente, que hemos bajado de manera significativa. Aclaro que no me refiero a despidos sino a reducciones lógicas, motivadas por la incorporación de tecnología, que se van efectuando de manera pacífica. Lo que sí estamos pidiendo es que la gente que tiene ese nivel salarial, tenga también un poco de responsabilidad, energía y rendimiento en el trabajo. Eso es lo que hoy el Directorio, en representación de los productores, está pidiendo a los funcionarios. No estamos pidiendo rebaja salarial ni amenazando con despidos, pero sí queremos cumplimiento de las obligaciones y rendimiento en el trabajo; que no nos provoquen perjuicios en la exportación y faltante de productos en el mercado interno, como reiteradamente pasa, inclusive, sin conflicto, por el solo motivo de realizar una asamblea informativa, que siempre se hace en el horario en que hay que cargar camiones para la distribución.

Nosotros adherimos ciento por ciento a la expresión que usó el señor Diputado en cuanto a que los verdaderos dueños de la cooperativa son los productores. Hoy, aparentemente, este es un motivo de discusión únicamente para el sindicato de CONAPROLE.

Quiero recordar que es clarísimo el marco legal, la realidad, la manera de ser electa la Dirección de CONAPROLE y el aporte que hacen los productores. Los productores estamos aportando más de US$ 300.000 mensuales al capital de CONAPROLE, lo que ha permitido en buena parte todo el proceso de inversión y recomposición del parque industrial desde hace ya muchísimos años. Creo que ese es un tema muy importante y no podemos dejar que este conflicto -que es por un tema puntal, de $ 1.500 que perciben noventa y cuatro personas, y sobre quién tiene la dirección de la empresa- se escape de las manos discutiendo otras cosas que creo son absolutamente indiscutibles, como de quién es la empresa, de quién es la responsabilidad de dirigirla y cuál es la función de cada organización: del Directorio de CONAPROLE, de los productores, de las asambleas del 29, de las gremiales y del sindicato. Cada cual tiene su ámbito de acción y cada cual tiene que defender los motivos para el que fue creado, pero no invadir campos que son distintos, ajenos y que resulta absolutamente ilegal que se metan en ellos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Una virtud que tiene esta convocatoria es que abarca el problema desde un punto de vista muy amplio, es decir, desde las tres vertientes a que hicimos referencia. Cuando se aborda un problema tan complejo, de una industria tan importante -en este caso, la primera del país, como es CONAPROLE-, hay que conocer, escuchar e informarse de acuerdo a las versiones de todas las campanas. Por supuesto, también la de los trabajadores y, en su momento, la del Poder Ejecutivo.

SEÑOR PANIZZA.- Me quedó una respuesta por responder. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos convocó prácticamente de inmediato al iniciarse el conflicto. Allí las posiciones de las dos partes fueron muy distantes y poco negociables. Inclusive, algunas propuestas del Ministerio fueron algo informales, tratando de pulsar el ambiente. Hubo una propuesta que recogía exclusivamente el pedido del sindicato de dar o sacar -según el caso- $ 1.500 a un grupo y a otro. Al ver que había posiciones no negociables de las dos partes, pasaron varias semanas prescindentes de los contactos. En esta última semana, las autoridades del Ministerio se pusieron en contacto con mucha dedicación, tratando de solucionar el conflicto. Para nosotros es claro que hay dos temas. De ahí las dificultades de llegar a un acuerdo al principio del conflicto. Ahora se añade un nuevo tema, que no es negociable. El

principio de autoridad de la empresa y el poder de decisión de la Dirección no son negociables. Por lo tanto, poder dar una gratificación a una parte del personal -en este caso nada más que a a noventa y cuatro personas- no está en discusión. Estamos hablando de US$ 6.000 una vez por año contra US$ 26:000.000 que gastamos anualmente. El tema no es por dinero sino por quién decide las cosas en la empresa. Eso no es negociable.

El segundo elemento que se añade ahora, que tampoco es negociable, es el mantenimiento de la disciplina y del orden en las plantas. Nosotros, por salir del conflicto, podíamos decir que negociábamos esos aspectos, pero eso nos traería consecuencias de deterioro de la autoridad de la empresa y un deterioro de la actividad y del poder de decisión y del orden. El hecho de que un supervisor diera una orden y que un funcionario se le riera en la cara y no la cumpliera entra en la categoría de cosas no negociables. Hablo de sanciones que, con mucha prudencia, CONAPROLE aplicó a muy poca gente en este conflicto.

Hubo un famoso 8% que se dio hace mucho tiempo -que se creó por parte de la Dirección de la empresa- para quien no faltara ningún día en el mes. Eso no se quita por huelga; se quita cuando la huelga se hace sin dejar guardia y se pierde o deteriora materia prima. Eso está reglamentado desde hace años y debemos cumplirlo. Este mecanismo se creó fundamentalmente para el funcionario que no falta. Dentro de los privilegios de los empleados de la empresa está el de contar con una caja de auxilio propia; las faltas por enfermedad, aunque sean por un día, son pagadas 100% al funcionario. Pero nosotros teníamos un ausentismo superior al lógico y con esto tratamos de corregir la situación.

Vamos a hacer los mayores esfuerzos para llegar a una solución y hay otras cosas en las que negociar. De todos modos, flexibilizar esos dos puntos sería funesto para el futuro de la cooperativa.

SEÑOR BENTANCOR.- Me parece muy importante haber escuchado los puntos de vista de la delegación que nos visita para poder formarnos una opinión desde el lado empresarial, acerca de por dónde pasan las dificultades y por dónde eventualmente podrían surgir los puntos de contacto para destrabar el conflicto. Esos son los cometidos de la Comisión de Legislación del Trabajo, que presidimos.

En lo que tiene que ver con cuántos días transcurrieron antes de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social interviniera, debo decir lo siguiente. Considero que la intervención debería ser inmediata. El señor Casavalles lo planteó en su intervención. Creo que estamos en un camino de doble vía: el Ministerio debía ir a la empresa para saber qué estaba pasando y la empresa tenía todo el derecho de recurrir al Ministerio planteando su situación. Vamos a dejar absolutamente claro que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social actuó en tiempo y en forma.

Los tiempos de la negociación ya los conocemos todos. A veces, cuando uno parte de una instancia muy abigarrada de las partes, existe lo que se llama oxigenar un poco, de manera de dejar pasar un tiempo razonable para ver cómo se puede mediar en la situación. Pero creo que no fue un tiempo que se pasara en la pasividad: hubo muchas consultas y se hicieron vínculos con muchas partes. Supongo que debió conversarse con la empresa y que debió haberse tirado puentes con los trabajadores.

Desde el punto de vista del Parlamento, debo decir que el otro día, ante la invitación que nos hizo el señor Diputado Delgado, como Presidente de la Comisión de Industria, Energía y Minería, para poder tener este contacto, de inmediato respondimos que sí a título personal, descontando que toda la Comisión de Legislación del Trabajo iba a estar de acuerdo en compartir este ámbito también con la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca.

Por otra parte, debo señalar que el próximo martes nuestra Comisión va a recibir a una delegación de los trabajadores. De la misma forma, yo haría extensiva la invitación a los señores Diputados presentes, para recibir todos juntos, de primera mano, la opinión de los trabajadores. Tanto en el Poder Ejecutivo como en el Legislativo existe preocupación por esta situación y se está cumpliendo con los cometidos fijados.

En cuanto al conflicto, no deseo ingresar en la temática específica porque, precisamente, si vamos a intentar un rol de mediación, de acercamiento y de solución, me parece que estaría de más que yo hiciera referencias. Sin embargo, debo decir lo siguiente. Más allá de que las empresas puedan dar beneficios por encima de lo que está laudado -en este caso se ha cumplido estrictamente con lo fijado en el laudo-, no me suena tan raro

que ello traiga problemas. No es la primera vez en CONAPROLE y en varios lugares -lo viví en ANCAP cuando fui dirigente sindical, y también en AEBU-, cada vez que se hace este tipo de diferenciación -no sé si es la palabra justa, pero todos me entienden-, haya rispidez o conflictividad. Este no es un tema nuevo.

Con respecto a la modalidad de las medidas de paro, es un tema muy discutible. El señor Casavalles decía que esta era una huelga ilícita porque se planteaba con métodos ilícitos. Debo recordarle que la modalidad del paro perlado -un Director hablaba recién acerca de que quienes vivimos en Uruguay sabemos lo que es eso- está aceptado por la OIT como forma legítima de movilización de los trabajadores. No se trata de que porque vivamos en Uruguay eso solo lo hacen los uruguayos; se hace en todo el mundo.

SEÑOR CASAVALLES.- Me refería a que la decisión de apagar o no un vapor es de la empresa. El hecho de que eso haya sido una medida gremial, es ilícito. No lo decimos nosotros sino el profesor Américo Plá Rodríguez, y todos sabemos quién es en Uruguay en materia de Derecho Laboral.

SEÑOR BENTANCOR.- Hoy tenemos entre manos paros perlados, supresión de horas extra y trabajo a reglamento. Esas son medidas que se pueden tomar, y están previstas. De todos modos, es opinable la oportunidad de su aplicación. También puede ser opinable la proporción de la medida con lo que se está reclamando; eso lo entiendo.

Pero cuando se dice: "Esto nos pasa en primavera", es algo obvio. Antes de trabajar treinta años en ANCAP, trabajé cuatro años en la Fábrica Nacional de Cervezas, y se paraba en verano. La conducta de los trabajadores que van a reivindicar algo no la manifiestan en el pico zafral de la baja, sino en la alta. Son las reglas de juego; debemos comprenderlo, independientemente de la posición que tengamos con respecto al conflicto.

Por otra parte, se ha hecho demasiado hincapié en que la dirección está en la empresa. Creo que eso no está cuestionado. La Dirección es la que manda. Pero el "ordeno y mando" clásico, también decae durante una huelga. Precisamente, una huelga va contra de ese "ordeno y mando"; si un jefe dice: "Haga tal cosa", el trabajador responde: "No la hago". Pero esto no significa ir contra la institución o contra el derecho del empresario. En ese momento existe un conflicto y no se acatan las órdenes. En este punto habría que analizar los temas de riesgo, de esencialidad de un servicio, pero esa sería otra discusión.

La modalidad de la huelga es, precisamente, desconocer el "ordeno y mando" clásico; si a un trabajador le dicen que vaya a hacer algo y lo hace, está rompiendo con el esquema de la huelga.

SEÑOR PANIZZA.- Nosotros admitimos el derecho de huelga y que durante la misma el trabajador se niegue a obedecer órdenes. Lo que decimos es que el trabajador no puede hacer lo que le ordenaron que no hiciera; si está en huelga no puede decir lo que hace. Me refiero a cuando le dicen al trabajador: "Si usted quiere, se retira, pero no me apague esta llave" y el trabajador responde: "Yo la apago igual". Eso es desobedecer órdenes en el sentido de hacer lo que le prohibieron. Si yo mando a un trabajador a que cargue un camión y no lo hace, no pasa nada, porque está en huelga, pero no puede decir: "Yo voy a hacer lo que quiero. Voy a hacer funcionar este equipo como quiero; lo voy a prender y a apagar a mi gusto".

Ese tipo de actitud, que comprende solo a quince personas, es la que nosotros cuestionamos. De ninguna manera cuestionamos el derecho de huelga ni el derecho del trabajador a no cumplir las órdenes.

SEÑOR BENTANCOR.- Lo entiendo perfectamente.

Por último quiero decir que si CONAPROLE es un orgullo para el país, para nosotros, lo es por el esfuerzo de todos: de los productores, de los cooperativistas y, también, de los trabajadores. Creo que los trabajadores han ayudado para que la empresa esté hoy en el lugar que ocupa. Ninguna empresa llega a un lugar importante si los trabajadores no están acordes con esa misión. Siempre se puede esperar un mejor rendimiento; eso es cosa de las empresas.

Creo que el éxito de CONAPROLE tiene una cuota parte de los trabajadores. Por lo tanto, vamos a recibirlos para conocer sus puntos de vista. Como para estos problemas es mucho esperar hasta el martes, desde ya

vamos a comunicarnos con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Desearíamos que los trabajadores vinieran a nuestra Comisión ya con una solución; la mejor noticia sería que no tenemos que recibirlos porque el conflicto se solucionó.

SEÑOR PANIZZA.- En pleno conflicto recibimos el premio de mayor exportador, por tercer año consecutivo. Ese tipo de acontecimientos hace que los medios de prensa pidan algún mensaje de la Dirección. En pleno conflicto, siempre que hablamos de esta distinción, nos referimos a la cadena agroindustiral, al esfuerzo de los productores, de los trabajadores y del departamento comercial. Tenemos muy claro el aporte de los trabajadores.

Quiero recordar que también son trabajadores de la empresa los integrantes del "staff" gerencial, los capataces a los que les dimos los $ 1.500, así como el primero al último de los operarios, zafrales y efectivos. Por supuesto, destacamos el aporte a la empresa del sector productivo, que es el que está empujando su crecimiento.

SEÑOR BENTANCOR.- Quiero aclarar que no omití al "staff" de Dirección; por el contrario, lo considero en el más amplio sentido. Creo que todos ustedes son trabajadores. Del mismo modo, reivindico la condición de trabajadores de todos los que estamos acá sentados.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Celebro lo que ha expresado el señor Diputado Bentancor en cuanto a que la otra parte de la relación laboral de este conflicto ha solicitado comparecer ante el Parlamento. Como decía el señor Diputado Casas -estoy totalmente de acuerdo con él-, es indispensable que el Parlamento -a través de esta Comisión, de las tres que hoy están representadas, de la de Legislación de Trabajo o de la instancia que corresponda- no permanezca ajeno a esta situación sino que actúe con la sensibilidad que la gravedad de este tema sugiere.

Ojalá que, como decía el señor Diputado Bentancor, el martes -o antes- tengamos buenas noticias, se dé por superada esta situación de conflictividad y, en consecuencia, sea innecesario cumplir alguna otra diligencia desde el punto de vista de seguir conversando con las partes o de convocar al Poder Ejecutivo. Pero en la medida en que el martes no tengamos buenas noticias y el conflicto se mantenga, será necesario realizar estas convocatorias prontamente. Para el Parlamento es indispensable saber qué ha hecho y qué está haciendo el Poder Ejecutivo en este sentido. Hemos tenido referencia indirecta de la situación a través de una de las partes involucradas en el conflicto. Si la situación de conflictividad se mantiene, será necesario que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social venga a la Comisión a decir al Parlamento en qué está el Poder Ejecutivo con relación a este conflicto, que no es un conflicto cualquiera.

El señor Diputado Varela Nestier tiene razón cuando dice que el Ministerio de Industrias, Energía y Minería no tiene injerencia directa en este tema, pero más allá de los preciosismos jurídicos, creo que el señor Ministro deberá estar muy preocupado por esta situación porque, reitero, no es un conflicto más. Creo que aquí se han afectado intereses nacionales muy complejos, que invitan a un montón de ironías que más vale reservarse porque, por supuesto, todos aspiramos a que esto se solucione de la mejor manera.

Aunque parezca insólito, este conflicto, tal como está planteado -supongo que no fue la intención de nadie, ni siquiera de quienes lo han promovido-, está orientando las cosas en el sentido de la destrucción del aparato productivo. En la escala de la economía nacional, CONAPROLE representa una parte muy importante del sector industrial, que no me animo a cuantificar ahora. Tal como está planteado el conflicto y con las consecuencias que ya está generando -aquí se ha hablado de exportaciones que no se han realizado-, vamos camino a un modelo que no es agroindustrial ni exportador sino que más bien es importador de productos de primera necesidad. Como se ha dicho, se están importando productos que históricamente han sido realizados a partir del trabajo nacional. La competencia externa parece estar viniendo a desplazar el esfuerzo nacional y el resultado del trabajo productivo de los uruguayos a cambio de abastecer el mercado interno con mercaderías procedentes del exterior, concretamente de Argentina. Creo que todo eso describe la gravedad de la situación. No estamos frente a un conflicto que se realiza contra un accionista que está en el exterior, situación que hemos analizado en el ámbito de la Comisión de Legislación del Trabajo. Estamos frente a un conflicto que se realiza contra un accionista, que no solo está en el Uruguay sino que representa a los sectores productivos y al agropecuario, a los productores que abastecen a CONAPROLE y que son los accionistas de la cooperativa. Entonces, como legislador, me sentiría en falta en el ejercicio de mis responsabilidades si no

dijera -como lo estoy haciendo ahora- que la propuesta del señor Diputado Casas puede denotar cierta ansiedad o deja trasuntar algún nerviosismo. Está bien que describa ansias o nervios porque creo que así puede definirse el estado de cosas que tenemos planteado en este conflicto, que, además, si nadie logra desmentir las afirmaciones que aquí se han hecho, por lo menos para mí es un conflicto absurdo e ilegítimo por parte de quienes lo han planteado.

Digo esto porque creo que no solo asiste el derecho y la potestad al Directorio de CONAPROLE de tomar la medida que tomó sino porque, además, la pregunta que realicé antes me sacó el último vestigio de duda que podía tener en cuanto a si esta decisión era discrecional en el sentido de tener un carácter selectivo, es decir si el Directorio había hecho una lista de funcionarios, de distintas categorías o de diferentes sectores de la empresa porque tenía más afinidad, cercanía o amistad con los Directores o con el Directorio. Quedó claro que eso no fue así porque hubo una decisión de carácter empresarial que entendió conveniente para el mejor resultado de la empresa que a noventa y cuatro supervisores, que describen una categoría completa de trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato -por lo tanto, de las más diversas características desde el punto de vista de sus credos filosóficos, procedencias políticas y antecedentes gremiales- se les otorgara por única vez -como aquí se dijo también- esa prima o premio que ha desencadenado este conflicto, a mi juicio desproporcionado e irracional -oiremos a la otra parte, pero mientras esto no se conteste lo califico así- que afecta gravemente, no el interés de los empresarios sino el del país.

SEÑOR CHA.- Ha sido muy interesante la exposición y la posibilidad que se nos brinda de informarnos de primera mano sobre esta situación que nos preocupa a todos. Efectivamente, creo que existen nervios, angustia y preocupación porque el compromiso de todos es indiscutible con una empresa que es la primera exportadora del país, y su destino y desarrollo nos involucra a todos.

Creo que nuestro esfuerzo debe priorizar la búsqueda de una rápida superación de esta situación.

A partir de lo que cabe como compromiso y responsabilidad, también debemos decir que hay que aportar un talante y un temperamento que nos permita encontrar puntos de acercamiento y para ello hay que encontrar aspectos de reflexión que puedan llevarnos a superar la situación en términos racionales. Apresurarnos a juzgar las actitudes de una y otra parte en un conflicto es ir en contra de lo que aconseja cualquier materia de negociación que se conozca en el mundo. Por lo tanto, deberíamos situarnos en una postura de comprensión del papel de ambas partes y buscar alternativas que, sin que signifiquen el arrasamiento de las posiciones de ambos, se sinteticen en favor de lo que sería la superación de esta situación en el marco de un entendimiento, donde exista satisfacción para las partes. En ese sentido, creo que el ámbito parlamentario sería un buen lugar de encuentro, y cualquiera que sea la Comisión, si fueran a ser recibidos por la Comisión a la que compete el tema específico -la de Legislación del Trabajo- debemos concurrir para aportar nuestros puntos de vista. Sería interesante sujetarse a la materia en el sentido más constructivo y positivo posible, porque hay que comprender la situación de quienes están en conflicto, y más allá de que sus reivindicaciones nos parezcan legítimas, es una fuerza en pugna y cualquier caracterización o repliegue arbitrario de su posición de parte nuestra no va a aportar a la solución del conflicto.

He escuchado con mucha atención; entendí la posición del Directorio y me gustaría hacer un comentario.

CONAPROLE es una empresa moderna en calidad, en aplicación de tecnología, en desarrollo productivo y también en la forma de organizar y de trabajar sus recursos humanos. Por lo tanto, debo inferir que tratándose de una organización inteligente es consciente de las consecuencias que pueden generar en su masa de trabajadores aquellas decisiones que se toman en materia de recursos humanos, que son legítimas pero que pueden producir consecuencias. Por lo tanto, debe haber ámbitos donde sondear la irritación o no y el beneplácito o no que pueden producir algunas políticas de recompensa sectorial específicas o discrecionales que representan asimetrías. Obviamente, se justifican a partir de lo que es la política empresarial, pero cuando impactan sobre la masa de trabajadores, acostumbrados a determinado tipo de relación, habría que tener la capacidad de prever cuál es el tipo de reacción que pueden provocan.

Además, en una lógica empresarial -con esto no pretendo sugerir nada- se tiene en cuenta la realidad de la producción y de la demanda, y las zafras, donde se concentra la mayor parte de la producción -como explicaban los gerentes, la primavera es la época de mayor producción y por eso es necesario contar con todo recurso humano- serían las menos propicias para aplicar medidas que puedan generar irritación. Quizás habría que preguntar por qué fue esta la oportunidad para aplicar una partida de gratificación de $ 1.500 a

este sector de trabajadores comprometidos con la empresa y cuyo trabajo seguramente lo merecía, pero que podía generar -lo que supongo el Directorio ya conocía- alguna situación de irritación, de mal humor o de disconformidad de parte del resto del personal. Desde mi punto de vista, se trataba de un momento de producción de la empresa que era el menos propicio para producir una diferencia de relación con sus trabajadores. Debo pensar que el momento en que hay que contar con todo el esfuerzo humano comprometido con la tarea es el menos oportuno para innovar en esta materia y generar un precedente que puede ser mal interpretado.

SEÑOR PANIZZA.- Coincidimos con sus precisiones, pero queremos decir que a nosotros -quizás fue un error nuestro- esta situación nos sorprendió totalmente porque nunca pensamos que podía generarse tal malestar. Ustedes han expresado que en las organizaciones sindicales es posible que esto pase o que hay antecedentes, pero es elemental que si hubiéramos imaginado que esto iba a generar esta reacción no habríamos actuado como lo hicimos, y menos en este momento. Debemos decir que una vez tomada esta decisión, quizás con una apreciación errónea de la reacción que podía causar, no tenemos otra posibilidad que mantenerla.

SEÑOR CASAS.- Tengo entendido que previo al otorgamiento de los $ 1.500 para los noventa y cuatro trabajadores, también hubo para el resto de los funcionarios una partida especial. Creo que cuando se dio esa partida no hubo ningún problema en la empresa.

El compañero Bentancor hacía referencia a los antecedentes en AEBU y en ANCAP. Entiendo que nos tiene que quedar grabada como una campana una palabra que mencionó el ingeniero Mattos: "perecedero". Creo que estamos ante un producto perecedero que no tiene comparación.

Entonces, si un país que pretende ser productivo se espera el pico máximo de producción para tomar esta medida, creo que el Poder Ejecutivo debe actuar inmediatamente.

SEÑOR CUSANO.- Quisiera saber si con anterioridad en la empresa se había dado algún tipo de gratificación o compensación a un sector sin contemplar a los demás, y si en esa oportunidad hubo algún tipo de conflicto.

SEÑOR NÚÑEZ.- Hace un tiempo que venimos fijando objetivos para un determinado nivel de empleados de CONAPROLE, en este caso del Nivel 23 en adelante, donde el componente variable sea cada vez mayor y asociado a objetivos, y hasta ahora no hemos tenido ningún inconveniente con esas decisiones.

Asocio la pregunta con los comentarios que hacía el señor Diputado Cha. Es clarísimo que en ningún momento tomamos una decisión que pensáramos que pudiera derivar en un conflicto. Es más: los $ 1.500 a que hace referencia el señor Diputado Casas constituyen el cierre del acuerdo anterior de CONAPROLE, firmado en el año 2003. Si bien en el marco de las discusiones en la Dirección de la empresa se entendía que el convenio no necesariamente debería cerrarse de esa forma, para no tener un conflicto que pudiera perjudicar más a la empresa, se tomó la decisión de aceptar un esquema de una partida fija, con una partida complementaria fija y variable en setiembre de 2006.

La Dirección pensó en hacer el cierre del convenio anterior de esta manera, para no tener ningún conflicto y tener una zafra tranquila frente a un volumen de producción de leche que venía creciendo. Paralelamente, cumplidos los Consejos de Salarios, la Dirección vio que tenía un grupo de gente que realizaba una tarea muy importante, en el marco de un crecimiento de la producción muy trascendente. Se trata de un grupo de supervisores que tiene entre quince y veinte personas cada uno a su cargo, con una responsabilidad muy grande y que están en la línea de decisión industrial todos los días. Se pensó en dar una gratificación especial a esa gente, por única vez. A nadie -por lo menos no a nosotros- se le podía ocurrir que ese tema iba a generar este conflicto, y no creo que se nos pueda decir ante esto que deberíamos haberlo pensado, porque es irracional pretender que una empresa no pueda hacer esto con un grupo de trabajadores que tiene el mismo rango de supervisión; la empresa está en todo su derecho de hacerlo. Así pasa en todo el mundo, en todas las empresas; es lo mismo que decía antes el señor Diputado Cha respecto a las formas de manifestación y a los esquemas sindicales.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Saludamos a la delegación de CONAPROLE y vamos a hacer una reflexión en cuanto a lo preocupante que es, en algunas instituciones, que haya empleados que están dentro de los mismos niveles salariales y tengan mayor responsabilidades que otros. Es muy difícil hacerse cargo de tareas de responsabilidad y mandar a otros compañeros cuando no es tanta la diferencia en el nivel salarial. ¿Hasta dónde uno quiere tener un cargo superior y tener tanta responsabilidad, si no se está volcando a las arcas familiares la retribución que corresponde? En ese sentido, es entendible que CONAPROLE quiera darles algún plus y, de alguna manera, separar los escalones dentro de los escalafones funcionariales. En cualquier empresa es necesario tomar ese tipo de determinación.

Me parece muy buena la propuesta del señor Diputado Casas de escuchar a la otra parte, al gremio y a los empleados, porque asombra en parte que por dar una prima a algún funcionario que tiene una responsabilidad mayor se tome una medida tan dura, que va mucho más allá -por la materia prima de la que estamos tratando-, porque en este caso se está perjudicando a los productores, que son los menos defendidos y quienes a la larga son atacados, ya sea por las fuerzas de la naturaleza, por la fuerza del hombre, por el atraso cambiario o por lo que fuere. Ellos son siempre los perjudicados y son los que tienen que levantarse de madrugada a ordeñar.

Me llama la atención este tipo de medidas en empleados que cobran sueldos muy por encima de la media. ¡Cuánta gente en este país quisiera ganar el sueldo de los empleados de CONAPROLE! Hay gente que llora por ganar $ 2.000 y otra gente que gana un buen sueldo y que, por diferenciación con otros que están ocupando un cargo de responsabilidad, un cargo superior, toman medidas que dejan de rehén a otra gente.

Hace pocos días vimos a funcionarios tomar una empresa y dejar de rehén a la mayor parte de los compañeros, sin trabajo, durante dos meses. Esta situación no es igual, pero es parecida. Esto es lo que hace que nos sensibilicemos y digamos que el Ministerio, el Parlamento y toda la sociedad tienen que tomar conciencia de lo que estamos haciendo con la producción de este país. Si no tomamos cartas en el asunto y el Parlamento no se involucra en este tipo de temas, este aparato productivo y este Uruguay productivo no sé hasta dónde va a ser productivo y hasta dónde vamos a tener que llorar más penas de las que deberíamos.

Apoyo la propuesta del señor Diputado Casas, sustentada por el señor Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo y por algún otro compañero, como el señor Diputado Pablo Abdala. Creo que va a ser mucho más que sano que nos sentemos en una mesa de diálogo a tratar de encontrar a las partes y, como decía el señor Diputado Cha, una solución urgente a un tema que es por demás preocupante para una de las mejores empresas que tiene nuestro país.

SEÑOR MATTOS.- Nos tocó encaminar las negociaciones antes del conflicto. Tomada de sorpresa la Dirección de CONAPROLE por la reacción y antes del conflicto, quisimos explorar un camino de salida ante esta decisión que se transformó en un elemento de diferenciación, que no fue oportuna. Una solución posible era retirar la partida a los noventa y cuatro supervisores, pero eso no fue aceptado por los trabajadores. Lo aceptaban solamente si CONAPROLE firmaba un documento diciendo que en ningún momento iba a utilizar políticas que diferenciaran a un trabajador de otro con un reconocimiento o un estímulo. Llegamos a plantear ejemplos absurdos. En enero de 2001 tuvimos un incendio en la planta de Florida. Pensamos qué pasaría si en una planta se diera la situación en la que cuarenta trabajadores, obreros y capataces, arriesgaran su vida para ayudar a salvarla y se les diera un reconocimiento económico por ese esfuerzo particular. Se nos contestó que la única forma de reconocerlos era mandar una carta o ponerles una cocarda.

Pongo otro ejemplo. Una planta de villa Rodríguez tiene negocios con México. Gracias al esfuerzo de la gente, esta planta está exportando hoy cuarenta millones de litros de leche a México. Supongamos que esta planta logra que México nos compre todos los años cien millones de litros. ¿No podríamos regalar a cada trabajador, sin exclusiones, de punta a punta, una caja de productos CONAPROLE? Pero dijeron que no, que para todos o para nadie. Somos viejos, somos viejos en la política, conocemos lo que significa todo eso. Entendemos que partimos de un conflicto muy ideologizado, de una visión determinada de país, y eso limitó y cerró las posibilidades de conflicto.

Antes de empezar el conflicto, hubo una etapa de preconflicto y tratamos de buscar más caminos. Inclusive, hicimos la propuesta de tomar los $ 1.000 del cierre de la partida para darle a los trabajadores, y estábamos

dispuestos a adelantarles la partida del año que viene, pero sin excluir a los noventa y cuatro. Y dijeron que no, que se soluciona el conflicto si damos la partida, pero excluyendo a los noventa y cuatro. Determinadas cosas que se dijeron en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hicieron que se fueran cerrando los caminos. El último planteo fue que se reconociera que estamos en una vía sin salida, que en este camino el momento no fue feliz y que se armara una plataforma alternativa de temas que interesan a ambas partes, pero tampoco fue aceptado eso. Somos viejos para saber cómo son los caminos de negociación y nos ha tocado solucionar muchos conflictos. No quiero meterme en temas gremiales, pero parecería que había una decisión de sectores de meterse en el conflicto, porque si no es inexplicable que por esto, una partida de $ 1.500 por única vez que hacía que la gente valorara su bolsillo al tanto tiempo, finalmente las pérdidas fueran mayores que esa partida. Entonces, quedaba solamente el planteo por el tema filosófico y se fue transformando en una discusión prácticamente acerca de quién decide. Eso dejó las posiciones en blanco y negro, lo que dificulta encontrar los grises donde uno negocia.

Tratamos de entender cómo se dio la situación, que realmente encontramos trabada en algo que fue, según mi visión, muy ideologizado de arranque y dificultó encontrar los caminos.

SEÑOR VARELA NESTIER.- Creo que la última intervención aclara muchas más cosas que toda la información que hemos recibido. Desde mi punto de vista -esto va en la dirección de lo que planteaba el señor Diputado Cha-, si tenemos un sindicato con tales características -que corren por cuenta de quien las señala; yo no emito opinión-, hay una variable que es necesario tomar en cuenta a la hora de tomar decisiones, midiendo las consecuencias que esas decisiones van a deparar para la marcha de la empresa. Voy a lo mismo que señalaba el señor Diputado Cha, es decir, si se habían tomado en cuenta determinadas circunstancias a la hora de tomar una definición y de lo que eso iba a ocasionar.

Insisto: esta última intervención me da las pautas claras de que la decisión que tomó el Directorio probablemente toma en cuenta las consecuencias y el camino que hoy se está transitando, pero eso es una valoración personal.

Había pedido la palabra para referirme en esa dirección que marcaba el señor Presidente, porque insisto con que hemos recibido una muy buena calidad de información de parte del Directorio. Todos tenemos opinión sobre esto; algunos nos hemos limitado a preguntar, otros han opinado. Creo que no contribuye al espíritu de lo que queremos generar que comencemos a emitir opiniones; inclusive no es justo para los miembros del Directorio que nosotros generemos un debate político sobre el conflicto, sus consecuencias, la visión de país, etcétera, porque esa es otra instancia de la tarea parlamentaria. De alguna manera, iba a pedirnos a nosotros mismos que contribuyéramos a la solución de este conflicto generando el ámbito más habitable posible y, sobre todo, respetándonos, porque todavía falta escuchar a una parte.

Entonces, adelantar opiniones, generar un estado de ánimo, es enrarecer el clima con el que el martes vamos a recibir a la otra parte que hoy está en conflicto. El espíritu de estas Comisiones que hoy se reúnen no es el de tomar posición por una de las partes sino el de tratar de encontrar un camino de salida. En ese sentido, iba a convocar a que nos abstuviéramos de opinar -es obvio que todos tenemos opiniones, por algo estamos sentados aquí-, porque creo que contribuimos mal en nuestro papel de articuladores, que es el que hoy nos tocaría tomar, si comenzamos a tomar partido sin haber escuchado a las partes.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- ¿Me permite una interrupción?

(Diálogos)

——No pedí la interrupción con el ánimo de contestar una alusión porque no la ha habido; simplemente quiero hacer una reflexión con relación a la exposición que viene realizando el señor Diputado Varela Nestier, que por cierto es muy estimulante

En ese sentido, considero que frente a esto no hay reglas preconcebidas y, naturalmente, cada quien -creo con esto interpretar su pensamiento- sabe cuál es la mejor manera de contribuir a la solución. Seguramente, unos entenderán que en este ámbito es razonable no adelantar opinión; otros entenderemos, como yo, que frente a determinadas cosas -que para mí, por lo menos en este caso, están planteadas en blanco y negro y rompen los ojos- nos vemos, más que en el derecho, en el deber y la necesidad de dar una opinión, sin perjuicio de expresar, como también expresamos, que esta instancia no agota el procesamiento de este tema que

demandará, sin duda, escuchar a la otra parte. En la medida en que después del martes el conflicto se prolongue, para la oposición es indispensable conocer -tal vez en eso el señor Diputado Varela Nestier tenga información privilegiada que nosotros no tenemos, porque no pertenecemos al Gobierno- cuál ha sido la actitud, las medidas y las gestiones que el Poder Ejecutivo ha llevado a cabo.

Reconozco y valoro la actitud que asume el señor Diputado Varela Nestier desde su posición y, en todo caso, contribuyo con el criterio de no generar un excesivo voltaje en torno a todo esto, en lo que vamos a coincidir, más allá de que estemos en bandos o posiciones distintas, estemos en la oposición o en el Gobierno.

SEÑOR VARELA NESTIER.- Obviamente no estamos en condiciones de darle consejos a nadie ni lo estamos intentando. Pero, insisto: me parece que hasta por un problema de debido proceso es bueno escuchar siempre a las dos partes para luego tomar partido. Mi experiencia como Edil y no como Diputado -lo solíamos hacer en la Junta-, era la de no someter a la visita al calvario de un largo debate partidario al que no tiene por qué ser sometida, y por eso convocaba a que escuchemos, hagamos preguntas y que más adelante demos las opiniones que lógicamente todos tenemos y que tendremos oportunidad da dar. Me quiero someter al espíritu de la reunión de hoy: contribuir en el camino de resolver un conflicto que a todos nos duele y que no queremos que siga un día más. Con ese espíritu hacía mi intervención, sin la intención de coartarle el derecho a nadie de emitir la opinión que desee.

SEÑOR MASEDA.- Ayer participamos en una reunión que tuvo una frustración al principio y al final, pero tuvimos una actitud muy civilizada desde el punto de vista político para encontrar una solución a determinado tema, y no fue lo mejor que pasó en la Comisión; ayer vivimos una experiencia muy positiva.

Vine hoy por ser integrante de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca y me siento muy satisfecho de estar aquí. Es muy importante haber escuchado un informe relativo a un problema que está planteado en la sociedad, pero por sobre todas las cosas haber conocido en forma directa la información de una empresa tan importante como CONAPROLE ante una problemática planteada, ante una situación coyuntural como este conflicto que nos involucra a todos como actores de la sociedad política.

Voy a ir por el mismo camino de los señores Diputados Varela Nestier y Casas. Tengo experiencia parlamentaria de cinco años atrás, por actuar en la Junta Departamental. Hemos aprendido a funcionar en las Comisiones recibiendo, escuchando, planteando y dialogando, y respetando por sobre todas las cosas lo que nos aglutina, que es la Presidencia de cada una de ellas. En ese camino, concuerdo con no dar una posición porque creo que en este momento el diálogo es fundamental; escuchar, dialogar y buscar la solución a un problema que se trae hoy a este conjunto de tres Comisiones por parte de la empresa, que nos plantea una preocupación y desnuda ante nuestra presencia las marchas y contramarchas, lo que pensaron y no pensaron. Pienso que eso marca una autenticidad en lo que es la palabra que se deja ante todos los legisladores.

Creo que una solución integradora sería la de que los tres Presidentes de las Comisiones coordinaran en conjunto la posibilidad de dialogar, a fin de buscar lo que todos queremos. Yo rescato una cosa que es sustancial, más allá de la posible política que podamos tener. Todos los que estamos acá sentados queremos que esto se solucione; no hay otra cosa. No hay uno solo aquí, en esta Sala -yo creo que hasta los funcionarios del Parlamento-, que no desee que este tema se solucione, porque eso es lo que nos debe unir en esta instancia.

Sabemos -acá no es pasarle la mano a nadie- que las autoridades involucradas deben tener la responsabilidad de estar al lado de este problema, como le corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De nuestra parte -somos uno más de los integrantes de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca-, quiero decir que estamos totalmente a las órdenes para levantar la mano para que esto se solucione; no hay otra. Digo esto porque no podemos poner por encima de la producción de un país, la discusión ideológica, política o conceptual de la sociedad. Acá los intereses son del país; no hay otros intereses, y por esos intereses estamos acá reunidos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quizás por deformación profesional o por acostumbramiento, uno tiende a ver más allá de lo que está hoy por lo menos en las páginas de los diarios, y a ver no solo el árbol sino el bosque. Entonces, en medio de un conflicto, cuando hay instancias previstas, se debe ser firme cuando

hay que serlo, pero en este momento, personalmente, y quizás por deformación profesional, sugiero apelar a la prudencia.

Pienso que este conflicto afecta no solo a la empresa sino también a la población, que se ve desabastecida y no puede acceder a algunos de los productos que son sus productos, afecta sin duda a los trabajadores y también a los productores. Cuando vemos que están afectados tantos intereses y la empresa tiene tal magnitud, pienso que afecta a todo el país. Entonces, en ese marco y con esa visión, tenemos que encarar las acciones que desde el Parlamento adoptemos para contribuir a buscar la solución.

Cuando hace 48 horas hablamos con los integrantes de la Comisión de Industria, Energía y Minería -con quienes estábamos visitando industrias en el departamento de Lavalleja- sobre la necesidad de dar estado parlamentario a esta situación, dado que CONAPROLE es la principal industria del país, nos pareció importante citar hoy, en forma extraordinaria, al Directorio de la empresa y empezar por aquí para conocer cuáles fueron los perjuicios de este conflicto en el proceso industrial y si se habían o no afectado las exportaciones. Cuando se afectan exportaciones de una empresa tan emblemática como CONAPROLE, también se afecta la imagen del país. Cuando definimos eso, todos, en forma unánime, estuvimos de acuerdo en convocar esta sesión en forma urgente. No lo hicimos ayer porque ya estaba prevista la comparecencia del Directorio de ANCAP por temas que han sido de pública notoriedad, que esperemos que se concreten próximamente. Pero también fue decisión unánime invitar a las dos Comisiones que tienen injerencia en la materia: las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Ganadería, Agricultura y Pesca. Reitero que, por la magnitud de la empresa y por los intereses en juego, este es un conflicto que hay que abordar integralmente: productores, producción, relación de trabajo y proceso industrial.

La señora Diputada Peña Hernández hablaba de niveles salariales. Creo que acá no hay dos opiniones. El nivel salarial de CONAPROLE -conozco varias empresas del Uruguay- es importante. Quizás, quiero dejar un dato más: hay que enmarcarlo en la situación general del país, que tiende a relativizar algunos de los temas que hoy están como trasfondo de este conflicto.

El Parlamento no podía estar ajeno ni mirar para el costado cuando hay un conflicto de esta magnitud; cuando hay materia prima tirada; cuando hay productos perecederos en riesgo y cuando hay exportaciones no realizadas y otras a punto de cancelarse o de tener cambios que pueden modificar las condiciones de negociación.

Hemos estado hablando con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No voy a hablar de la etapa anterior sino de esta semana. Me consta que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está preocupado por el tema. Se ha abierto una instancia necesaria, que hasta el momento no había. Creo que el martes es una fecha clave. Personalmente, doy el crédito a esta Cartera hasta el martes para que encare una negociación que permita una salida al conflicto que tiene la empresa CONAPROLE. Este conflicto no está terminado, está en suspenso. Vamos a dejarlo claro. Como no hay medidas de lucha en el día de hoy, algunos dicen que el conflicto se terminó. No; el conflicto está en suspenso. Me acotan que hay medidas de lucha.

Hasta el martes vamos a dar la carta de crédito que el propio Ministerio está pidiendo. Nos parece importante. Ojalá que en ese ámbito de negociación, en esta tripartita que está funcionando hoy y lo hará el lunes, pueda encontrarse una salida a este conflicto que nos afecta a todos. Pero también es verdad que es un conflicto que es perecedero y no podemos dilatar más la solución. Creo que el ámbito de negociación es importante; siempre son necesarios y siempre se puede negociar. Nunca se termina de negociar un conflicto. Nunca se termina como etapas, sino que es una negociación permanente. Pero también es verdad que es momento de ir definiendo límites, y si después del martes el conflicto termina a fojas cero -lo que sería una mala noticia para todos-, creo que va a empezar otra instancia parlamentaria.

Hoy escuchamos a una de las partes; creo que es necesario escuchar a las otras partes en conflicto, que no son solamente los trabajadores. También nos interesa escuchar a los productores de leche, que han hecho una declaración importante y dura, con una característica muy especial: que engloba a todas las gremiales que remiten leche a CONAPROLE. Por unanimidad, ellos sacaron una declaración dura, pero muy firme. También quiero escuchar al Poder Ejecutivo. Y cuando hablo del Poder Ejecutivo no me estoy refiriendo exclusivamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta Cartera tiene una instancia permanente, pero con una escala muy importante el día martes, es decir, de aquí hasta el martes. Pero, a partir de ahí, es problema del Poder Ejecutivo; y cuando hablo del Poder Ejecutivo, me estoy refiriendo al Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, por supuesto, pero, y en forma muy importante, también al Ministerio de Industria, Energía y Minería.

En lo personal, creo que este ámbito fue constructivo, que se logró lo que todos queríamos, que era darle estado parlamentario a este tema, y demostrar que como legisladores estábamos preocupados, antes que nada frente al Directorio de CONAPROLE. Recibimos la información que era necesaria y a partir de hoy haremos un seguimiento. Posiblemente, si el martes no hay acuerdo, empezaremos las otras instancias de convocatorias.

A mi juicio, este es un ámbito prudente y diverso, donde están en juego todos los intereses que representamos en el campo de las competencias de todas las Comisiones. Buscaremos las vías para hacer las convocatorias del caso. A partir del martes -reitero: esperemos no tener que hacerlo- este tema pasa a ser responsabilidad del Poder Ejecutivo en su conjunto, a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería, porque CONAPROLE es la principal industria del país, la principal exportadora, ocupa muchísima mano de obra y, además, es la imagen del Uruguay en el exterior.

Quiero agradecer al Directorio de la empresa por haber comparecido en el día de hoy, por su prudencia, y a todos los señores Legisladores que participaron en la Comisión por el aporte constructivo. Quizás el miércoles tengamos una instancia parecida si este conflicto no se arregla. Esperemos no tener que convocarla y que el miércoles estemos contando este conflicto como una anécdota y no como una primera etapa.

SEÑOR PANIZZA.- Quiero agradecer mucho por habernos convocado, por la preocupación y la atención de todos los legisladores aquí presentes. Por supuesto, adelantamos nuestro mayor esfuerzo y voluntad en tratar de avanzar y solucionar este tema.

De alguna manera, las últimas intervenciones pasaron de hechos puntuales a un enfoque global, que creo que es lo más importante para enfocar este conflicto.

El señor Diputado hizo una pregunta sobre las partidas, que fue contestada por el señor Gerente. De todas formas, quiero hacer una pequeña aclaración. En realidad, las negociaciones con el sindicato siempre son del nivel 22 para abajo. En cuanto al nivel 22 para abajo ha habido partidas que las podemos considerar diferenciales, en el sentido de que son proporcionales a los salarios. Esta es una partida fija no proporcional al salario. En cuanto al nivel 22 para arriba, los salarios no se negocian con el sindicato. Allí hemos hecho una política de disminuir los salarios fijos y pasar parte de estos salarios a variables, lo que el contador Núñez llamaba remuneraciones por objetivos.

En los últimos años, distintos incrementos salariales han sido diferenciales y menores al personal superior del nivel 22 para arriba que al personal del nivel 22 para abajo. Nuestra intención es que ese tipo de personal cada vez más tenga menos salario fijo y más salario variable, atado a los objetivos y a resultados concretos y medibles matemática o económicamente para la empresa. Es decir, que parte de esos objetivos puedan ser recogidos en un salario variable, que en realidad es como es remunerado cualquier empresario que corre riesgos y toma decisiones de administración.

Quería hacer esta aclaración para precisar bien cuáles eran las ocasiones en las que se ha da este tipo de partidas.

Finalmente, quiero reiterar el agradecimiento por la preocupación. Sin duda, confiamos en que en la reunión de hoy, del lunes y del martes se pueda llegar a una terminación de este conflicto. Para eso pondremos todo nuestro esfuerzo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias.

Se levanta la reunión.